

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN PADA PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY DI DURI RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH

RAMI RENA
NPM. 165210954

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rami Rena
NPM : 165210954
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMANEN PADA PT. ADEI PLANTATION &
INDUSTRY DI DURI RIAU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Rami Rena
NPM : 165210954
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
14 April 2020	X	1. Perbaikan latar belakang permasalahan	
16 April 2020	X	1. Perbaikan Tabel 1.2	
25 Mei 2020	X	1. Perbaikan Operasional Variabel Penelitian	
10 Juni 2020	X	1. Kerangka Pemikiran	

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
13 Juni 2020	X	1. ACC Proposal	
14 Juni 2020	X	1. ACC Ujian Proposal	
20 Oktober 2020	X	1. Kuisisioner Penelitian di Sempurnakan	
23 Oktober 2020	X	1. ACC Outline dan Kuisisioner Penelitian	
23 Januari 2021	X	1. Format Penulisan 2. Abstrak di Perbaiki 3. Bab IV di Sempurnakan	
18 Februari 2021	X	1. ACC Ujian Hasil	

Pekanbaru, 19 Juni 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 438/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 27 April 2021, Maka pada Hari Kamis 29 April 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Rami Rena |
| 2. NPM | : 165210954 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 April 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(74,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 29 April 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rami Rena
NPM : 165210954
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau.
Hari/Tanggal : Kamis 29 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

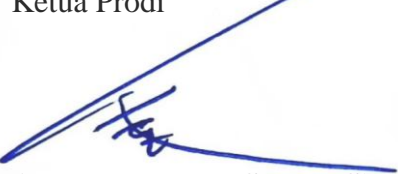
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Rami Rena
 N P M : 165210954
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau..

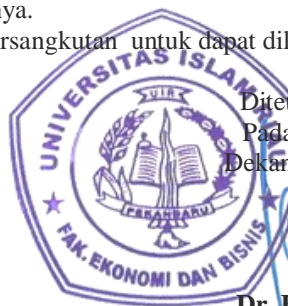
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 29 April 2021
 Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rami Rena
NPM : 165210954
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation dan Industry di Simpang Intan Duri Riau.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 11 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 November 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 242/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 7 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Rami Rena
 N P M : 165210954
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT ADEI PLANTATION di Simpang Intan Duri Riau

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 9 Maret 2020
 M. Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email. fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : RAMI RENA
NPM : 165210954
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN PADA PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY DI DURI RIAU
PEMBIMBING : Prof. Dr. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **21% (dua puluh satu persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 7 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun_ kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 18 Juni 2021

Saya yang membuat pernyataan



(Rami Rena)

ABSTRAK**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMANEN PADA PT. ADEI
PLANTATION & INDUSTRY DI DURI RIAU****Oleh****RAMI RENA**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan bagian pemanen PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau yang berjumlah sebanyak 114 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa Terdapat Pengaruh positif antara Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau sebesar 0.604 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 40.5%. Dengan demikian diketahui bahwa Disiplin dan Produktivitas Kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan uji signifikansi yang dilakukan didapat persamaan regresi ganda yaitu $Y = 13.600 + 0.430X_2 + e$. Artinya disiplin akan mengalami kenaikan sebesar 0.430 dimulai dari $a = 13.600$ yang menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau.

Kata Kunci : Disiplin, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, atas karunia dan limpahan rahmat-Nya dan Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau.

Peneliti menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini khususnya kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Dr. Firdaus AR, SE., M.Si.,Al.,CA
2. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Riau Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dosen pembimbing Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM yang telah banyak meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi peneliti selama penelitian ini dilaksanakan.
4. Ibu Raja Ria Yusnita, SE., ME selaku Penasehat Akademik terimakasih telah memberikan semangat, motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.

5. Segenap dosen Universitas Islam Riau atas tambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran hidup yang peneliti dapatkan selama kegiatan perkuliahan.
6. Kedua orang tua Ayahanda Abdul Bakar dan Ibunda Ana penulis yang amat disayangi yang telah memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhingga, semangat, dorongan serta untaian do'a buat penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memelihara dan memuliakan ayahanda dan ibunda di dunia dan akhirat. Hanya Allah jualah yang mampu membalas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
7. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan do'a, semangat dan motivasinya kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman yang telah bersama-sama berbagi canda dan duka, semoga kita semua menjadi orang yang sukses
9. Pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, semoga karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, penelitian selanjutnya dan Almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, Maret 2021
Penulis,

RAMI RENA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Produktivitas Kerja	10
2.2 Disiplin Kerja.....	18
2.3 Penelitian Terdahulu	24
2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2 Variabel Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Metode Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	37
4.1 Sejarah Perusahaan	37
4.2 Proses Pengolahan Kelapa Sawit.....	38
4.3 Struktur Organisasi	38

4.4	Aktivitas Perusahaan	39
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1	Identitas Responden	41
5.1.1.	Tingkat Pendidikan	41
5.1.2.	Masa Kerja	42
5.2	Uji Instrumen Penelitian	42
5.2.1.	Uji Validitas	42
5.2.2.	Uji Reliabilitas	44
5.3	Analisis Deskriptif	44
5.3.1.	Analisis Deskriptif Disiplin (X1).....	44
5.3.2.	Produktivitas Kinerja (Y).....	49
5.4	Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau	55
5.4.1.	Uji Asumsi Klasik.....	55
5.4.2.	Pengujian Regresi Linear Sederhana	58
5.5	Pengujian Hipotesis	59
5.5.1.	Uji Statistik t	59
5.5.2.	Uji Statistik f	61
5.5.3.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
5.6	Pembahasan	62
BAB VI	PENUTUP.....	64
6.1	Kesimpulan	64
6.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Data Absensi Karyawan PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau Periode Tahun 2014-2018.....	3
Tabel	1.2	Jumlah Karyawan Pemanen PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau Bagian Kebun Tahun 2014-2019.....	4
Tabel	1.3	Realisasi Tanggungjawab Pekerjaan Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau.....	5
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel	3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
Tabel	3.2	Koefisien Korelasi	37
Tabel	5.1	Keadaan Responden di Tinjau dari Tingkat Pendidikan Tahun 2020	41
Tabel	5.2	Keadaan Responden di Tinjau dari Masa Kerja.....	42
Tabel	5.3	Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)	43
Tabel	5.4	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	43
Tabel	5.5	Hasil Output Uji Reliabilitas	44
Tabel	5.6	Datang Dan Pulang Tepat Waktu	45
Tabel	5.7	Tidak Melanggar Waktu Peraturan	45
Tabel	5.8	Selalu Mengikuti Peraturan Yang Ada.....	46
Tabel	5.9	Menggunakan Seragam Yang Sudah Ditentukan.....	46
Tabel	5.10	Selalu Bekerjasama Dengan Sesama Karyawan	47
Tabel	5.11	Mengerjakan Apa Yang Disuruh Pimpinan	48
Tabel	5.12	Mengikuti Acara Diluar Kantor.....	48
Tabel	5.13	Berpartisipasi Dalam Setiap Kegiatan Baik Didalam Kelas Maupun Diluar Kelas	49
Tabel	5.14	Bekerja Mencapai Target Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	50
Tabel	5.15	Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Sesuai Dengan Kualitas	50
Tabel	5.16	Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu.....	51
Tabel	5.17	Memperhatikan Kuantitas Pekerjaan.....	51

Tabel 5.18	Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Dapat Meningkatkan Keuntungan Perusahaan	52
Tabel 5.19	Kerja Lembur Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	53
Tabel 5.20	Pekerjaan Selesai Pada Waktunya Karena Saya Tidak Menunda-Nunda	53
Tabel 5.21	Bekerja Tidak Melebihi Batas Waktu	54
Tabel 5.22	Berusaha Meningkatkan Kuantitas Kerja.....	54
Tabel 5.23	Hasil Uji Autokorelasi.....	57
Tabel 5.24	Uji Multikolinieritas Coefficient	58
Tabel 5.25	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi linier Sederhana	59
Tabel 5.26	Rekapitulasi Hasil Pengujian (Uji t).....	60
Tabel 5.27	Hasil Uji Simultan Hipotesis	61
Tabel 5.28	Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)..	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38
Gambar 5.1	Uji Normal Probability Plot	56
Gambar 5.2	Grafik <i>Scatterplot</i>	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Lampiran 3 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4 : OUTPUT SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan pegawai (SDM) dalam suatu perusahaan dilakukan baik berupa pegawai, pegawai ataupun pegawai. Pegawai seperti Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas atau perkembangan perusahaan. Meskipun sumber daya dan fondasi perusahaan telah meningkat tanpa dukungan loyalitas staf, perusahaan tidak akan dapat maju dan berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional dan ekonomi. Rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) juga akan menjadi batu sandungan di sepanjang tahun ini karena masa antipeluru adalah masa persaingan yang sehat. Jika Indonesia ingin ikut serta dalam persaingan global maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata Humanity (SDM), baik secara intelektual, spiritual, moral, beretika dan bertanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan kinerja.

Pada dasarnya kinerja (*performance*) menitikberatkan pada apa yang dihasilkan dari karya atau pada output (eksternal). Jika kita melihat lebih dekat, apa yang terjadi dalam suatu pekerjaan atau jabatan adalah proses yang terus memberikan kontribusi terhadap produktivitas. Penggunaan indikator kunci untuk

mengukur hasil setiap kegiatan berasal dari terjemahan tugas / tindakan berdasarkan standar yang jelas dan tertulis. Karena kinerja merupakan komponen pengetahuan dan hasil produk, hasil kinerja sangat bergantung pada tingkat pencapaian, terutama tujuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk dan/atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Penilaian kinerja adalah fungsi yang dilakukan oleh manajer penilai untuk menilai kinerja staf dengan membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian tugas / uraian tugas selama suatu periode waktu, biasanya setiap akhir tahun. Pekerjaan ini dirancang untuk mengukur kinerja setiap karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, pelatihan lanjutan, tindakan korektif yang tidak sesuai dengan uraian tugas, dan tujuan yang terkait dengan masalah sumber daya manusia lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, kondisi karyawan yang ada saat ini pada PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau dijumpai masih tidak taat terhadap peraturan instansi seperti adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, sering datang terlambat, karyawan yang pulang lebih awal, hal ini didasari pada data absensi yang berhasil peneliti ambil sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau
Periode Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja Efektif/Th	Sakit	Ijin	Alpha	Total	Persentase (%)
2014	51	174	16	20	17	53	1.56 (%)
2015	51	173	17	19	18	54	1.50 (%)
2016	53	170	15	22	20	57	1.63 (%)
2017	53	161	20	23	23	66	1.78 (%)
2018	52	169	19	20	19	58	1.61 (%)

Sumber : PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa pada tahun 2014 terdapat 4 orang karyawan per bulan yang tidak hadir pada jam kerja, dengan jumlah total 51 karyawan dalam satu tahun. Pada tahun 2015 terdapat 5 orang karyawan per bulan yang tidak hadir pada jam kerja, sehingga dalam satu tahun jumlah karyawan sebanyak 51 orang. Pada tahun 2016 terdapat 5 karyawan per bulan yang tidak hadir pada jam kerja, dengan satu tahun total 53 karyawan. Dan pada tahun 2017 ada 6 orang pegawai dalam sebulan yang absen pada jam kerja, sehingga dalam satu tahun ada total nilai 66. Dan pada tahun 2018 ada 5 karyawan dalam sebulan yang tidak hadir pada jam kerja, sehingga dalam satu tahun total harganya adalah 58. Dalam tabel ini, terlihat ada peningkatan jumlah karyawan yang bolos atau absen dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai PT. Investasi dan Bisnis Adei Duri Riau.

PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dengan produk utama adalah Minyak Sawit (CPO). PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau memiliki beberapa karyawan pemanen. Berikut adalah data karyawan pemanen dari tahun 2014-2019:

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan Pemanen PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau Bagian Kebun Tahun 2019-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2019	335
2	2020	324

Sumber : PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau, 2020

Berdasarkan tabel 1.2. Dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan pemanen dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan. Tahun 2019 jumlah pemanen sebanyak 335 orang dan tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 324 orang karyawan pemanen. Menurut Nurmansyah (2016:207) karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja jika memiliki kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau masih memiliki karyawan yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan terlalu santainya dalam bekerja serta banyaknya pekerjaan yang tidak mencapai target. Karyawan cenderung bermalas-malasan pada saat jam kerja, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam mengumpulkan data pekerjaan. Berikut data realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan di PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau:

Tabel 1.3. Realisasi Tanggungjawab Pekerjaan Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau

No	Bagian (Unit Kerja)	Target	Target	Selesai
1	Petugas Semprot/Penyiangan	Mengerjakan Semprot/Penyiangan kelapa sawit di kebun	14 hari	30 hari
2	Mandor I Tanaman	Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja	21 hari	25 hari

Sumber: PT. Adei Plantation dan Industry, Duri

Berdasarkan data pada tabel 1.3. tingkat penyelesaian tugas para karyawan PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau selalu tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Etos kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah tata krama yang baik. *On-the-job training* merupakan sarana yang digunakan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap mengubah perilakunya dan dalam upaya meningkatkan pemahaman dan kemauannya untuk mematuhi semua norma perusahaan dan norma sosial yang berlaku, menurut Veithzal Rivai. (2011: 824)). Yang terjadi saat ini adalah masih banyak evaluasi negatif terhadap karyawan PT. Investasi dan Bisnis Adei Duri Riau.

Selanjutnya adalah lingkungan kerja. Keberhasilan organisasi dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh level pekerja, pimpinan, dan bawahannya. Manfaat personel di sini berarti pekerja. Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan terlihat bahwa bagian pemanen saat ini hanya melakukan pemanenan dengan seadanya. Karyawan pemanen tidak mendapatkan ilmu bagaimana cara memanen dengan baik agar tidak merusak tanaman. Sehingga karyawan pemanen hanya memanen dengan cara yang penting kelapa sawit terpanen. Selain itu cara perekrutan karyawan bagian pemanen tidak banyak syarat yang penting sudah dewasa, kuat dan dapat memanen.

Dalam organisasi, orang adalah hal terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran masyarakat meskipun ada keadaan yang berbeda, organisasi tidak akan berfungsi. Karena orang-orang adalah yang paling dinamis dan berkomitmen pada jaringan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan pedoman yang baik tentang hal-hal tersebut dengan tujuan untuk memaksimalkan sumber daya manusia.

Manusia adalah aset terpenting sebuah lembaga, karena mereka adalah orang yang bekerja untuk menciptakan tujuan, berinovasi dan mencapai tujuan lembaga. Masyarakat akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila hal tersebut didukung oleh kondisi kerja yang tepat maka hasil yang tepat akan tercapai, bila masyarakat mampu melakukan pekerjaannya dengan

sempurna, dan didukung oleh pekerjaan yang baik, sehat, aman, dan senang. Mendorong produktivitas kelembagaan, sehingga pencapaian tujuan kelembagaan dapat lebih efektif.

Menurut Irsyandi (2004:134) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kekaduahan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja, 3) Kelembapan udara ditempat kerja, 4) Sirkulasi udara ditempat kerja, 5) Bau tidak sedap ditempat kerja, 7) Tata warna ditempat kerja, 8) Dekorasi ditempat kerja, 9) Musik ditempat kerja, 10) Keamanan ditempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau**”.

1.2. Perumusan Masalah

Bertolak dari pembatasan masalah yang diajukan di atas, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut : Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya :

- a. Bagi penulis untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan serta menambah wawasan penulis dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis tentang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Karyawan.
- b. Bahan informasi dalam meningkatkan kinerja Karyawan bagi pimpinan atau atasan dalam melaksanakan pekerjaan Kantor Instansi Pemerintah.
- c. Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh peneliti selama mengikuti perkuliahan sebagai mahasiswa.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan penelitian ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi lokasi penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PEMERINTAH

Dalam bab ini menjelaskan secara singkat tentang sejarah berdirinya pemerintah, struktur organisasi pemerintah, aktivitas pemerintah.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai . Adei Plantation dan Industry Di Simpang Intan Duri Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan suatu kesimpulan dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya kemudian penulis mencoba memberikan saran-saran yang dihadapi oleh pemerintah.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara output yang dihasilkan dan input aktual. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa produktivitas sebenarnya melibatkan sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan saat ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan bahwa kehidupan esok hari lebih baik dari pada hari ini.

Sedangkan Manullang K. dan Andreas G. Munthe (2013) mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut berkaitan dengan diri sendiri yang bisa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi, sementara yang berkaitan dengan pekerjaan bisa dilakukan lewat manajemen dan metode kerja yang efektif, teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.

Secara lebih sederhana ILO (International Labour Organization) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016). Sementara menurut Basu Swastha (2012), produktivitas merupakan konsep yang

menggambarkan tentang hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dengan sumber-sumber (jumlah tenaga kerja, energi, modal dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sebagaimana dalam doktrin Konferensi Oslo tahun 1994 yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2013), ia mencatat bahwa produktivitas merupakan konsep universal yang berupaya menyediakan lebih banyak barang dan jasa kepada manusia dengan menggunakan semakin sedikit sumber nyata.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk memperoleh produktivitas karyawan yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para karyawannya.

Menurut J. Ravianto (2013) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pekerja merupakan sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok juga harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan mampu menampilkan hasil pekerjaannya dalam jumlah yang lebih besar dari jumlah yang diinput. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak akan dapat menghasilkan produksi sesuai target yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas tenaga kerja adalah orang-orang yang menjadi pekerja, baik secara individu maupun kelompok, yang fokus mencari cara agar manusia dapat meningkatkan produktivitasnya di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2012), sumber produktivitas kerja adalah:

1. **Penggunaan Pikiran**

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika pendekatan kerja yang mudah digunakan dalam upaya memaksimalkan hasil, dalam arti tidak memerlukan banyak pemikiran yang sulit dan kompleks.

2. **Penggunaan Tenaga Fisik/Jasmani**

Produktivitas kerja pekerja dikatakan tinggi apabila diperoleh hasil dalam jumlah banyak dan menghasilkan kualitas yang baik saat mengerjakan sesuatu.

3. Penggunaan Waktu Yang Tepat

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi apabila menghasilkan hasil yang berkualitas saat mengerjakan sesuatu dan waktu yang dibutuhkan sangat singkat / sangat cepat.

4. Penggunaan Ruangan

Suatu pekerjaan dapat dikatakan produktif jika menggunakan lahan yang luas, sehingga tidak membutuhkan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan Bahan dan Uang

Produktivitas kerja dikatakan produktif, apabila penggunaan bahan dan uang tidak terlalu banyak disia-siakan serta harga yang tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi kualitas yang dihasilkan dan pekerjaan dapat dikatakan hemat pula.

2.1.3. Prinsip-prinsip Produktivitas Kerja

Menurut Wahyudi (2012) menyatakan bahwa terdapat lima prinsip produktivitas kerja karyawan, diantaranya seperti:

1. Jika input turun, output tetap maka produktivitas kerja meningkat.
2. Jika input turun, output naik maka produktivitas kerja meningkat.
3. Jika input tetap, output naik maka produktivitas kerja naik.
4. Jika input naik, output naik maka jumlah kenaikan output lebih besar daripada kenaikan input.
5. Jika input turun, output turun maka turunnya output lebih kecil daripada turunnya input.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari diri sendiri karyawan tersebut, lingkungan organisasi maupun kebijakan dari pemerintah secara keseluruhan. Untuk itu, organisasi wajib memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa berjalan sesuai target. Adapun rincian faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dijabarkan oleh Ravianto (2011: 20) sebagai berikut:

1) Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak motorik atau aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu dan mencakup semua kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapainya. Tentunya pekerja sebagai manusia (individu) memiliki identitasnya sendiri-sendiri, antara lain sebagai berikut:

- a) Tabiat/watak
- b) Sikap/tingkah laku/penampilan
- c) Kebutuhan
- d) Keinginan
- e) Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya
- f) Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya
- g) Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai itu sendiri

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan aspek mental yang tercermin dalam tindakan-tindakan perilaku individu, kelompok, atau komunitas berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan, regulasi, etika, norma, dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi semua aturan yang telah ditentukan sebelumnya. Disiplin antara lain dilakukan dengan memperhatikan waktu dan biaya yang berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

3) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial, menentukan sejauh mana produktivitas dicapai. Oleh karena itu, setiap individu dituntut untuk selalu memiliki penguasaan keterampilan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), terutama dalam perubahan teknologi terkini. Seseorang dianggap terampil dan produktif jika orang tersebut dilibatkan dalam satuan waktu tertentu yang mampu menyelesaikan hasil tertentu. Oleh karena itu menjadi faktor penentu keberhasilan dan produktivitas suatu pekerjaan, karena dari situ kecepatan dan percepatan akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam hidup.

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal dan nonformal. Karena setiap kegiatan yang menggunakan teknologi hanya dikendalikan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang andal. Faktor alat, metode, dan lingkungan kerja berdampak besar pada produktivitas tinggi, sehingga faktor tersebut harus disesuaikan dengan kapabilitas, kapabilitas, dan keterbatasan tenaga kerja.

6) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaan mereka dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik di pihak karyawan maupun manajemen, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang sepihak antara karyawan dan manajer untuk menciptakan kedamaian kerja dan kelangsungan usaha sekaligus meningkatkan efisiensi kerja.

2.1.5. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas erat kaitannya dengan hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan dengan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan (Agus Dharma, 2013) sebagai indikator dari produktivitas kerja, meliputi:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan tergantung dari kualitas yang dihasilkan. Karyawan harus mengutamakan kualitas dalam melaksanakan tugasnya. kualitas tampaknya berarti kualitas tinggi bagi hampir semua orang. Semakin tinggi kualitasnya, semakin baik. Seorang karyawan yang menjalankan manajemen dalam organisasi dan bertindak sebagai sumber daya manajemen harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.

2) Kuantitas Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan tergantung pada pencapaian tujuan, hasil pekerjaan sesuai dengan rencana organisasi. Rasio jumlah karyawan harus proporsional dengan jumlah pekerjaan, sehingga keseimbangan ini dapat ditransformasikan menjadi tenaga kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

3) Ketetapan Waktu

Penilaian waktu setiap orang berbeda. Misalnya, budaya barat menganggap waktu sebagai sumber daya yang langka, "waktu adalah uang" dan harus digunakan secara efektif. Beberapa budaya lain memiliki pendekatan yang berbeda terhadap waktu. Mereka berfokus pada masa lalu, misalnya, mencoba mengikuti tradisi mereka sendiri dan melestarikan praktik sejarah mereka sendiri. Mengetahui arah waktu yang berbeda dari budaya-budaya ini memungkinkan kita untuk memahami pentingnya penundaan waktu, penerapan perencanaan jangka panjang dan luas, pentingnya kontrol kerja, dan apa yang menyebabkan penundaan.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinungan; 2005; 145).

Werther (2006; 515) berpendapat *dicipline is action that encourages compliance with organizational standards, there are two types of discipline priventive and corrective*. Disiplin adalah suatu tindakan manajerial yang dilakukan oleh individu untuk berperilaku dan membentuk sesuai dengan standar regulasi yang telah ditetapkan. Pada tahap awal tindakan disipliner, hal tersebut tidak menyenangkan bagi sebagian orang karena dapat mengikat seseorang pada situasi tertentu.

Menurut Rivai (2011; 825) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Werther & Davis dalam Nurmansyah (2010:253) mengemukakan bahwa *discipline is management action to enforce organizational standards* (Disiplin adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan didalam melaksanakan standar-standar organisasi).

Dari pengertian disiplin kerja tersebut di atas termasuk pengertian tanggung jawab dan ketaatan. Kedua kata tersebut menunjukkan sikap mental

yang harus dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk ini, penulis menjelaskan arti dari istilah tanggung jawab dan ketaatan. Harus ada disiplin kerja yang baik dari staf terkait agar dapat mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Nurmansyah (2011; 261) menekankan bahwa dengan tingkat disiplin kerja yang baik dapat dilihat pada kasus-kasus berikut ini:

- 1) Semangat dan semangat karyawan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Tanggung jawab karyawan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Tingkat kepedulian karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Tingkat solidaritas yang tinggi antar karyawan
- 5) Meningkatnya rasa memiliki antar karyawan.
- 6) Meningkatkan efisiensi kerja.
- 7) Meningkatkan produktivitas karyawan.

Nurmansyah (2011; 261) demikian pula jika disiplin kerja karyawan lemah, hal ini diamati pada kasus-kasus berikut:

- 1) Penurunan moral dan motivasi karyawan.
- 2) Tingkat PHK karyawan yang tinggi.
- 3) Sering terjadi keterlambatan karyawan yang masuk.
- 4) Pulang sebelum waktu yang dijadwalkan.
- 5) Mereka sering meragukan satu sama lain dan saling menyalahkan.
- 6) Sering terjadi konflik antara karyawan dan manajer.

7) Seringkali penyelesaian pekerjaan tertunda dari jadwal yang telah ditentukan.

8) Pengendalian kerja tidak berjalan dengan baik.

Nurmansyah (2011; 261)ia mengatakan jika karyawan bekerja tanpa disiplin maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti:

- 1) Kegagalan mencapai tujuan kerja yang telah direncanakan sebelumnya.
- 2) Terjadinya pemborosan dalam penggunaan peralatan.
- 3) Terjadi kerusakan peralatan kerja perusahaan.
- 4) Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi.
- 5) Kurangnya rasa hormat antara staf dan pimpinan.
- 6) Kegagalan dalam mematuhi peraturan perusahaan.
- 7) Menurunnya kualitas pekerjaan.
- 8) Mengurangi produktivitas kerja.
- 9) Penurunan motivasi kerja.

2.2.2. Tujuan Pembinaan Disiplin

Tujuan utama pembinaan disiplin menurut Sutrisno (2011) ialah untuk meningkatkan efisiensi seoptimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin kerja juga bertujuan untuk mencegah kehilangan atau kerusakan harta benda, peralatan, mesin dan kelengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, pencurian atau senda gurau. Disiplin berusaha untuk mencegah permulaan kerja yang terlalu lambat untuk mengakhiri kerja yang disebabkan oleh kemalasanatau keterlambatan.

Siagian (2009) menyatakan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja karyawan ialah memperbaiki sekaligus membentuk sikap, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara profesional dan kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kinerjanya.

Sementara menurut Sastrohadiwiryono (2005), bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan ialah demi kelangsungan perusahaan sesuai motif institusi. Namun secara khusus tujuan pembinaan disiplin diantaranya ialah :

1. Bisa melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan yang optimal terhadap pihak tertentu yang memiliki kepentingan dengan institusi sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.
2. Dapat bertindak sesuai norma-norma yang telah diberlakukan oleh institusi.
3. Agar para karyawan bisa menepati segala kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan maupun kebijakan insititusi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan semua perintah manajemen.
4. Bisa memelihara dan menggunakan sarana dan prasarana, barang maupun jasa institusi dengan sebaik-baiknya.
5. Bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan keinginan institusi, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja karyawan ialah untuk memperbaiki sekaligus membentuk sikap, pengetahuan dan perilaku karyawan agar para karyawan bisa meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pekerjaannya secara sukarela berusaha bekerja profesional dan kooperatif dengan para pekerja lainnya serta meningkatkan prestasi kinerja agar tujuan dan harapan institusi bisa tercapai dengan optimal.

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin tidak dapat ditegakkan jika setiap anggota organisasi tidak memiliki komitmen yang kuat. Komitmen sendiri diartikan sebagai tanggung jawab atau kemauan yang lebih besar untuk melaksanakan suatu tugas atau tugas, sehingga komitmen karyawan akan mempengaruhi kedisiplinannya (Santioso; 2003; 45). Widodo (2001; 98) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk menjaga disiplin karyawan antara lain:

- 1) Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu
- 2) Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan
- 3) Memberi *reward* atau penghargaan.
- 4) Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
- 5) Mengubah pengetahuan kasta yang lebih rendah, sehingga dapat meningkatkan jaminannya untuk kepentingan organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja.
- 6) Memberikan kesempatan dialog untuk meningkatkan persahabatan antara pimpinan dan bawahan.

Menurut Nurmansyah (2010:255) faktor-faktor yang dapat menunjang disiplin adalah sebagai berikut:

1) Adanya ketegasan bagi setiap pelanggar disiplin

Keberanian dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan yang sukses dan efektif.

2) Adanya ancaman/ sanksi yang diberikan kepada setiap pelanggar disiplin.

Ancaman atau sanksi yang dijatuhkan dimaksudkan untuk mendidik karyawan agar tidak melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan dan diharapkan dilakukan sesuai keinginan perusahaan.

3) Memperhatikan tingkat kesejahteraan

Disiplin dapat ditegakkan secara efektif jika perusahaan memberikan tingkat kesejahteraan atau kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.

4) Adanya partisipasi dari karyawan

Disiplin dapat ditegakkan jika mendapat dukungan atau tanda tangan dari karyawan karena merasa aturan yang dibuat merupakan hasil kesepakatan atau kesepakatan untuk pengembangan bersama.

5) Menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan karyawan

Pelatihan dapat dilaksanakan jika mendukung tujuan perusahaan dan sesuai dengan keterampilan karyawan yang bekerja di perusahaan.

6) Adanya keteladanan dari pimpinan perusahaan

Model kepemimpinan dibutuhkan untuk dapat membujuk karyawan agar mau dan mampu mengikuti aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam kerja, waktu pulang, dan liburan yang tepat waktu sesuai perintah eksekutif di dalam perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Aturan harian tentang cara berpakaian, dan cara berperilaku di tempat kerja.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara pelaksanaan tugas menurut posisi, pekerjaan dan bobot serta kaitannya dengan kelompok pekerjaan lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan di perusahaan

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, telah banyak dilakukan, baik dari peneliti yang ada di Indonesia, maupun dari luar negeri. Seperti penelitian yang dilakukan oleh peneliti berikut ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	M. Abdul Kholil, Marzolina dan Taufiqurrahman	2014	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial dan simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Miftahul Fauzi	2016	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial variabel Kedisiplinan berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto
3.	Devi Isma Wulayanti	2013	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula "Pagottan" Madiun	Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

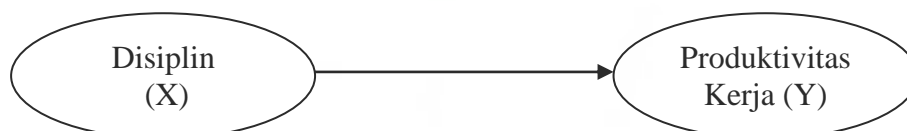
2.4. Kerangka Pemikiran

Pelatihan staf itu penting. Pelatihan kerja adalah sesuatu yang harus ditanamkan pada setiap karyawan, karena ini termasuk hak moral karyawan atas pekerjaan dan masalah pribadinya. Dengan latihan yang baik, pencapaian tujuan tim akan segera tercapai, namun jika runtuhnya proses latihan menjadi penghambat dan akan menunda pencapaian tujuan tim.

Prinsip kedisiplinan dikembangkan untuk mengatur hubungan kerja yang tidak hanya mempengaruhi perusahaan besar atau kecil, tetapi juga berlaku untuk organisasi yang menggunakan sumber daya manusia dalam jumlah besar untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Bertujuan untuk standar etika kerja dirancang untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan yang akan menjadi pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu, aturan keterlibatan di sektor swasta tidak berbeda dengan aturan masyarakat sipil.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016). Selanjutnya Sulistiyani (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja bisa mendorong produktivitas kerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas kerja karyawan dalam birokrasi. Sementara Anoraga (2013) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bisa terlaksana sesuai target organisasi maka diperlukan disiplin kerja yang optimal. Disiplin harus ditegakkan baik terhadap individu maupun kelompok dan kepada seluruh para karyawan yang telah terlibat dalam suatu organisasi.

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran



Sumber: Anoraga (2013)

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau. Waktu penelitian akan dilaksanakan setelah proposal ini diseminarkan dan telah mendapat surat izin riset dari kampus untuk melakukan penelitian.

3.2. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kualitas pekerjaan	1. mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan 2. pekerjaan sesuai dengan kualitas 3. menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu 4. melaksanakan pekerjaan dengan segera	Ordinal
	2. Kuantitas pekerjaan	1. Memperhatikan kuantitas pekerjaan 2. Pekerjaan meningkatkan keuntungan perusahaan	

	3. Ketepatan waktu	3. Kerja lembur meningkatkan produktivitas kerja 4. Mendapatkan hasil yang terbaik 1. Pekerjaan selesai 2. Tidak melebihi batas waktu 3. Berusaha meningkatkan kuantitas kerja 4. Meningkatkan hasil kerja	
Disiplin Kerja (X1)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	1. Datang dan pulang tepat waktu 2. Tidak melanggar waktu peraturan 3. Selalu mengikuti peraturan yang ada 4. Menggunakan seragam yang sudah ditentukan 5. Selalu bekerjasama dengan sesama karyawan 6. Mengerjakan apa yang disuruh pimpinan 7. Mengikuti acara diluar kantor	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan bagian pemanen PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 114 orang karyawan.

2. Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah Karyawan bagian pemanen PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau. Sedangkan teknik

sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berbagai kriteria (Sugiyono; 2010; 96). Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemanen pada Afdeling I yang berjumlah sebanyak 52 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

1. Data primer, yaitu informasi yang diperoleh penulis langsung dari responden yang meliputi asal-usul responden dan hasil tanggapan yang diberikan mengenai dampak etos kerja dan kondisi kerja terhadap aktivitas karyawan PT. Pabrik & Industri Adei Duri Riau.
2. Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari penulis dari buku, laporan dll yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, termasuk informasi PT. Pabrik & Industri Adei Duri Riau.

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam kinerja Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh disiplin serta produktivitas kerja Karyawan PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan regresi sederhana.

$$Y = a + b_1X + e$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefesien Regresi

X = Disiplin

e = Tingkat Kesalahan (error)

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian kualitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan berhasil atau tidak. Kuesioner berfungsi jika pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur dengan pertanyaan tersebut (Dwi Priyatno, 2012:119) menjelaskan bahwa uji kualitas dapat dilakukan dengan cara memeriksa korelasi antara nilai setiap item dalam kuesioner dengan total nilai yang akan diukur yaitu dengan menggunakan persamaan Pearson dalam SPSS 20. Jika nilai mean (P Value) > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Penting. Saat ini, jika nilai rata-rata (P Value) < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan atau Peningkatan signifikan pada level 0,05 (2-tailed) dan korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Selain menggunakan bantuan SPSS

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas dan tidak terdapat multikolinearitas. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas galat taksiran dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas yang digunakan adalah uji kosmogorov smirnov yang dinyatakan

normal apabila harga signifikansi nilai z hit lebih besar dari dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji apakah terdapat korelasi antara infark miokard pada waktu t dan turbulensi transien pada periode $t-1$ (kembali). Model kekambuhan yang baik adalah kekambuhan yang tidak konsisten (Dwi Priyatno, 2012: 26). Pada penelitian ini dilakukan koreksi langsung menggunakan uji Durbin-Watson (DW) untuk mengetahui ada tidaknya korelasi. Secara umum pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut (Dwi Priyatno, 2012: 26):

- 1) Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- 3) Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error.

3. Uji Hipotesis

1) Uji statistik t

Tes ini digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel independen terhadap self-regulator berbeda dan untuk mempertimbangkan variabel independen lain secara langsung. Signifikansi efek ini dapat dinilai dengan membandingkan nilai tabel dengan nilai statistik. Jika nilai tabel, perbedaan variabel independen mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai tabel, variabel yang berbeda tidak mempengaruhi variabel dependen.

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2) Uji statistik F

Uji ini digunakan untuk mengetahui korelasi variabel bebas terhadap kunci ketergantungan. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_1 atau dengan variabel privat dapat muncul dependen pada saat yang bersamaan. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tidak diterima sama sekali, variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen dan dependen. Untuk menentukan apakah pengaruh kunci independen terhadap dependen kunci signifikan, probabilitas 5% ($\alpha = 0,05$) digunakan.

- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

4. Uji Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi X_1 dan X_2 terhadap variasi Y digunakan Uji Koefisien Determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS Windows.

5. Uji Koefisien Korelasi Pearson

Analisis *cross-sectional* ini digunakan untuk mengetahui kekuatan koefisien korelasi antara kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap efektif untuk dikendalikan atau diset ke statik (sebagai variabel variabel). Variabel yang dianalisis oleh peneliti adalah data proporsional, sehingga metode statistik yang digunakan adalah skala waktu Product Moment Pearson (Sugiyono, 2010: 248).

Menurut Sugiyono (2010: 248) penentuan keseimbangan ekuilibrium menggunakan metode pengambilan sampel Model Pearson dengan menggunakan metode sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r^2 = Korelasi pearson product moment

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

n = Banyak sampel

Untuk memberi intpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera dibawah ini :

Tabel 3.2
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Provinsi Riau adalah salah satu tujuan investasi Kuala Lumpur Kepong Behand Melalui PT. Adei Plantation & Industry. Hal ini dikarenakan geografis Riau yang menguntungkan. PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau berdiri pada tahun 1991. PT. Adei Plantation & Industry merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit yang terdapat dibeberapa wilayah diantaranya, di Mandau Bengkalis. PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau memiliki 15.000 Ha kbeun sawit. Kegiatan operasi perusahaan terletak pada produksi palm kernel oil atau minyak kasar (minyak makan) dari nabati dan hewani. Pada kegiatan operasinya PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau membutuhkan biaya operasi yang sangat besar. Biaya operasi tersebut terdiri dari biaya penanaman, perawatan tanaman, dan biaya yang berkaitan dengan panen perusahaan.

Dalam menjalankan usahanya PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau banyak melakukan transaksi keuangan dan mengeluarkan biaya operasional yang terdiri dari biaya penjualan dan biaya administrasi umum, maka terlebih dahulu disusun suatu anggaran sebagai tolak ukur untuk pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Sebagai tindak lanjut dari proses perencanaan maka dilakukan pengawasan terhadap biaya operasional perusahaan.

4.2 Proses Pengolahan Kelapa Sawit

Tandan Buah Segar (TBS) diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) untuk diambil minyak dan intinya. Minyak dan inti yang dihasilkan dari PKS merupakan produk setengah jadi. Minyak mentah atau Minyak Kelapa Sawit atau Crude Palm Oil (CPO, MKS) dan inti Kelapa sawit atau Palm Kernel (PK, IKS) harus diolah lebih lanjut untuk dijadikan produk jadi lainnya.

Produk dari perkebunan kelapa sawit pada tingkat perkebunan yaitu buah yang berbentuk Tandan Buah Segar (TBS). TBS diolah diunit ekstraksi yang berlokasi diperkebunan menjadi produk atau Bahan Setengah Jadi (BSJ) yang berbentuk minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit dan dapat diolah menjadi bermacam – macam produk lanjutan dengan bermacam - macam kegunaan. Nilai tambah yang didapatkan sepanjang vanue chain agribisnis kelapa sawit di dapat dari konversi bahan baku menjadi bahan baku proses (TBS), bahan setengah jadi (CPO dan PK) dan bahan jadi seperti minyak goreng, margarin, dan lain – lain.

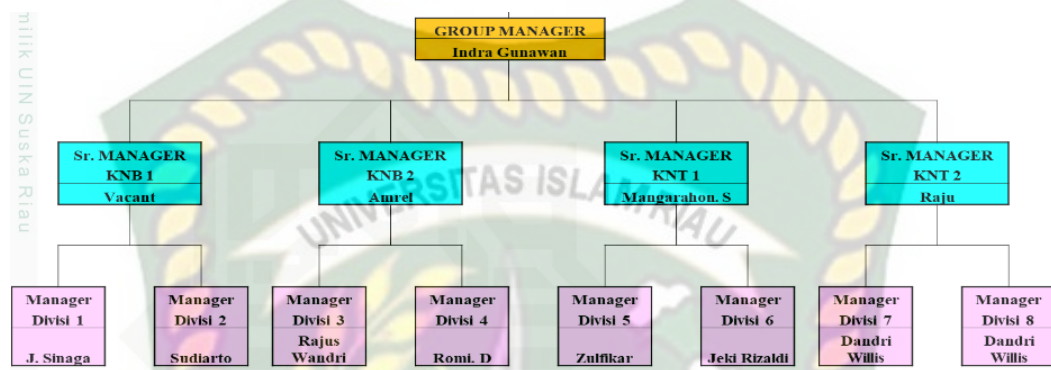
4.3 Struktur Organisasi

Dalam Usaha Mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan secara efektif dan efisien, maka diperlukan pembagian tugas-tugas bagi para anggota organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itulah pihak manajemen PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau menyusun suatu struktur organisasi perusahaan.

PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau dipimpin oleh seorang manajer serta dibantu oleh 2 orang askep, 1 orang KTU, 7 orang Asisten Divisi, 1 orang Asisten jangjangan kosong Land Aplication, dan 1 orang Asisten Civil

Engineering. Struktur Organisasi perusahaan secara keseluruhan seperti dijelaskan pada Gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



4.4 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah diuraikan bahwa PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan TBS menjadi minyak sawit. Dalam melaksanakan aktifitasnya, PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau berusaha untuk meningkatkan produksi pada setiap tahunnya melalui peningkatan pengelolaan baik dibidang tanaman maupun pengolahan. Selain aktifitas tersebut, perusahaan juga melaksanakan pemasaran hasil produksinya berupa minyak sawit (CPO).

Dalam proses produksi tanaman kelapa sawit, akan berkaitan dengan banyak hal seperti bibit, pemupukan, pemeliharaan, pemberantasan hama, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan alam yakni iklim dan kesuburan tanah. Penerapan teknologi juga akan mempengaruhi tingkat produksi seperti varietas unggul yang digunakan serta bercocok tanam.

Langkah pertama dalam proses produksi tanaman kelapa sawit adalah penyiapan lahan dan bibit unggul. Lahan terlebih dahulu dibersihkan sebelum

penanaman dilakukan. Kemudian digali lubang untuk tempat bibit. Membersihkan tidak dilakukan untuk semua areal yang ada tetapi dalam jumlah atau luas tertentu yang diatur sedemikian rupa. Hal ini dimaksudkan agar terdapat kontinuitas *supply bahan baku*. Kemudian dilanjutkan dengan penanaman dan pemeliharaan tanaman, dan akhirnya dilakukan pemanenan dari lahan perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Dalam hal pemanenan TBS ini, pihak manajemen menetapkan standar kerja sebanyak 120 janjang TBS kelapa sawit perorang/hari bagi para pemanen. Bagi para pekerja yang mampu memanen lebih dari standar yang ditetapkan tersebut maka akan diberi premi.

Selanjutnya hasil pemanenan TBS kelapa sawit dari lahan perkebunan diangkut ke Pabrik Pengelola Kelapa Sawit (PKS). TBS kelapa sawit ini dalam pabrik diolah menjadi minyak inti sawit (KPO) dan minyak sawit mentah (CPO).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

5.1.1 Tingkat Pendidikan

Sebelum dilanjutkan dengan Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation dan Industry Di Simpang Intan Duri Riau, maka terlebih dahulu peneliti perlu memaparkan identitas responden, yakni ciri-ciri yang teridentifikasi pada diri seseorang responden sebagai objek penelitian supaya terjalannya kesatuan persepsi atas responden yang telah ditetapkan.

Tabel 5.1

Keadaan Responden di Tinjau dari Tingkat Pendidikan Tahun 2020

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Tamatan SLTP	8	15.38
Tamatan SLTA	44	84.62
Jumlah	52	100

Sumber: PT. Adei Plantation dan Industry Di Simpang Intan Duri Riau

Dari data pada Tabel 5.1. tersebut di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Mulai dari responden berpendidikan tamatan SLTP sebanyak 8 orang atau sebesar 15.38%, tamatan SLTA sebanyak 44 orang atau sebesar 84.62%. Bila dicermati tingkat responden tersebut di atas, secara garis besar dapat dikatakan bahwa responden adalah orang-orang yang berpendidikan atas.

5.1.2 Masa Kerja

Pada penelitian ini responden mempunyai masa kerja pegawai dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Keadaan Responden di Tinjau dari Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 5 tahun	6	11.54
6 - 10 tahun	22	42.31
> 10 tahun	24	46.15
Jumlah	52	100

Sumber: PT. Adei Plantation dan Industry Di Simpang Intan Duri Riau

Berdasarkan data pada tabel 5.2 diketahui bahwa dari 52 responden, sebanyak 6 orang atau 11.54% adalah merupakan responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun, 22 orang responden atau 42.31% merupakan responden yang mempunyai masa kerja 6-10 tahun dan 24 responden atau 46.15% yang mempunyai masa kerja diatas 10 tahun.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Program komputer SPSS 20 untuk Windows digunakan untuk menentukan validitas perintah. Hasil uji validitas masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel berikut. Berdasarkan uji validitas komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.689	0.444	valid
2	0.627	0.444	valid
3	0.478	0.444	valid
4	0.519	0.444	valid
5	0.527	0.444	valid
6	0.508	0.444	valid
7	0.572	0.444	valid
8	0.578	0.444	valid

Sumber: data hasil olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari 0,444 r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap elemen ekspresi variabel kedisiplinan (X) valid yaitu valid untuk penggunaan kuesioner. Untuk mengetahui validitas produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.634	0.444	valid
2	0.620	0.444	valid
3	0.541	0.444	valid
4	0.363	0.444	valid
5	0.595	0.444	valid
6	0.590	0.444	valid
7	0.547	0.444	valid
8	0.582	0.444	valid
9	0.526	0.444	valid

Sumber: data hasil olahan 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung suatu item pertanyaan lebih besar dari r tabel 0,444. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada objek desain variabel fungsi (Y) aktif, artinya tanda tanya layak digunakan.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.5
Hasil Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin	0,741	0,60	Reliabel
produktivitas kerja	0,753	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel disiplin (X), dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel reliabel yang berarti bahwa kuisisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Disipin (X1)

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden tentang disiplin yang didapatkan dari Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry Duri Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Taat terhadap aturan waktu

Untuk jawaban responden tentang datang dan pulang tepat waktu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Datang Dan Pulang Tepat Waktu

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	35	175	67.31
2	Setuju	4	3	12	5.77
3	Kurang Setuju	3	1	3	1.92
4	Tidak Setuju	2	8	16	15.38
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9.62
Jumlah			52	211	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.6 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 67.31 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang datang dan pulang tepat waktu dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan datang dan pulang tepat waktu.

Selanjutnya jawaban responden tentang tidak melanggar waktu peraturan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7
Tidak Melanggar Waktu Peraturan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	40	200	76.92
2	Setuju	4	3	12	5.77
3	Kurang Setuju	3	5	15	9.62
4	Tidak Setuju	2	3	6	5.77
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.92
Jumlah			52	234	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.7 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 76.92 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang tidak melanggar waktu peraturan dikategorikan

sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan tidak melanggar waktu peraturan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Untuk jawaban responden tentang selalu mengikuti peraturan yang ada dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.8
Selalu Mengikuti Peraturan Yang Ada

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	35	175	67.31
2	Setuju	4	8	32	15.38
3	Kurang Setuju	3	7	21	13.46
4	Tidak Setuju	2	2	4	3.85
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	232	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.8 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 67.31 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang selalu mengikuti peraturan yang ada dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan selalu mengikuti peraturan yang ada.

Selanjutnya jawaban responden tentang menggunakan seragam yang sudah ditentukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.9
Menggunakan Seragam Yang Sudah Ditentukan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	39	195	75.00
2	Setuju	4	8	32	15.38
3	Kurang Setuju	3	2	6	3.85
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5.77
Jumlah			52	236	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.9 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 75.00 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menggunakan seragam yang sudah ditentukan dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan menggunakan seragam yang sudah ditentukan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Untuk jawaban responden tentang selalu bekerjasama dengan sesama karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10
Selalu Bekerjasama Dengan Sesama Karyawan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	43	215	82.69
2	Setuju	4	5	20	9.62
3	Kurang Setuju	3	2	6	3.85
4	Tidak Setuju	2	2	4	3.85
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	245	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.10 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 82.69 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang selalu bekerjasama dengan sesama karyawan dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan selalu bekerjasama dengan sesama karyawan.

Selanjutnya jawaban responden tentang mengerjakan apa yang disuruh pimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.11

Mengerjakan Apa Yang Disuruh Pimpinan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	36	180	69.23
2	Setuju	4	7	28	13.46
3	Kurang Setuju	3	5	15	9.62
4	Tidak Setuju	2	2	4	3.85
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3.85
Jumlah			52	229	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.11 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 69.23 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang mengerjakan apa yang disuruh pimpinan dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan mengerjakan apa yang disuruh pimpinan.

d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Untuk jawaban responden tentang mengikuti acara diluar kantor dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12

Mengikuti Acara Diluar Kantor

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	31	155	59.62
2	Setuju	4	6	24	11.54
3	Kurang Setuju	3	7	21	13.46
4	Tidak Setuju	2	5	10	9.62
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5.77
Jumlah			52	213	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.12 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 59.62 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang mengikuti acara diluar kantor dikategorikan sangat

setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan mengikuti acara diluar kantor.

Selanjutnya jawaban responden tentang berpartisipasi dalam setiap kegiatan baik didalam kelas maupun diluar kelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.13

Berpartisipasi Dalam Setiap Kegiatan Baik Didalam Kelas maupun Diluar Kelas

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	40	200	76.92
2	Setuju	4	0	0	0.00
3	Kurang Setuju	3	4	12	7.69
4	Tidak Setuju	2	7	14	13.46
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.92
Jumlah			52	227	100

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.13 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 76.92 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang berpartisipasi dalam setiap kegiatan baik didalam kelas maupun diluar kelas dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan berpartisipasi dalam setiap kegiatan baik didalam kelas maupun diluar kelas.

5.3.2 Produktivitas Kinerja (Y)

Hasil penyebaran angket tentang produktivitas kinerja PT. Adei Plantation dan Industry Di Simpang Intan Duri Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Kualitas pekerjaan

Untuk jawaban responden tentang bekerja mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14
Bekerja Mencapai Target Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	43	215	82.69
2	Setuju	4	3	12	5.77
3	Kurang Setuju	3	4	12	7.69
4	Tidak Setuju	2	2	4	3.85
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	243	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang bekerja mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dikategorikan sangat setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.15
Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Sesuai Dengan Kualitas

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	48	240	92.31
2	Setuju	4	3	12	5.77
3	Kurang Setuju	3	1	3	1.92
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	255	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.15 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 92.31 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualitas dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualitas.

Selanjutnya jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16
Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	33	165	63.46
2	Setuju	4	13	52	25.00
3	Kurang Setuju	3	6	18	11.54
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	235	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.16 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 63.46 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.

b. Kuantitas pekerjaan

Untuk jawaban responden tentang memperhatikan kuantitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.17
Memperhatikan Kuantitas Pekerjaan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	38	190	73.08
2	Setuju	4	10	40	19.23
3	Kurang Setuju	3	4	12	7.69
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	242	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang memperhatikan kuantitas pekerjaan dikategorikan sangat setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memperhatikan kuantitas pekerjaan.

Selanjutnya jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya kerjakan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.18
Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Dapat Meningkatkan Keuntungan Perusahaan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	44	220	84.62
2	Setuju	4	6	24	11.54
3	Kurang Setuju	3	2	6	3.85
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	250	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.18 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 84.62 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kualitas dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan Pekerjaan yang saya kerjakan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Selanjutnya jawaban responden tentang kerja lembur yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.19
Kerja Lembur Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan
Produktivitas Kerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	45	225	86.54
2	Setuju	4	6	24	11.54
3	Kurang Setuju	3	1	3	1.92
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	252	100.00

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.19 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 86.54 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Kerja lembur yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan kerja lembur yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Ketepatan waktu

Untuk jawaban responden tentang Pekerjaan selesai pada waktunya karena saya tidak menunda-nunda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20
Pekerjaan Selesai Pada Waktunya Karena Saya Tidak Menunda-Nunda

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase %)
1	Sangat Setuju	5	48	240	92.31
2	Setuju	4	4	16	7.69
3	Kurang Setuju	3	0	0	0.00
4	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	256	100.00

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Pekerjaan selesai pada waktunya karena saya tidak menunda-

nundadikategorikan sangat setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Pekerjaan selesai pada waktunya karena saya tidak menunda-nunda.

Selanjutnya jawaban responden bekerja tidak melebihi batas waktu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.21
Bekerja Tidak Melebihi Batas Waktu

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	30	150	57.69
2	Setuju	4	4	16	7.69
3	Kurang Setuju	3	10	30	19.23
4	Tidak Setuju	2	8	16	15.38
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	212	100

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.21 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 57.69 persen dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang bekerja tidak melebihi batas waktu dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan bekerja tidak melebihi batas waktu.

Selanjutnya jawaban responden tentang berusaha meningkatkan kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.22
Berusaha Meningkatkan Kuantitas Kerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	43	215	82.69
2	Setuju	4	0	0	0.00
3	Kurang Setuju	3	5	15	9.62
4	Tidak Setuju	2	4	8	7.69
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah			52	238	100

Berdasarkan tabel 5.22 terlihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan sangat setuju sekitar 82.69 persen dapat dijelaskan bahwa

tanggapan responden tentang berusaha meningkatkan kuantitas kerja dikategorikan sangat setuju. Hal ini dikatakan sangat setuju karena karyawan berusaha meningkatkan kuantitas kerja.

5.4 Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau

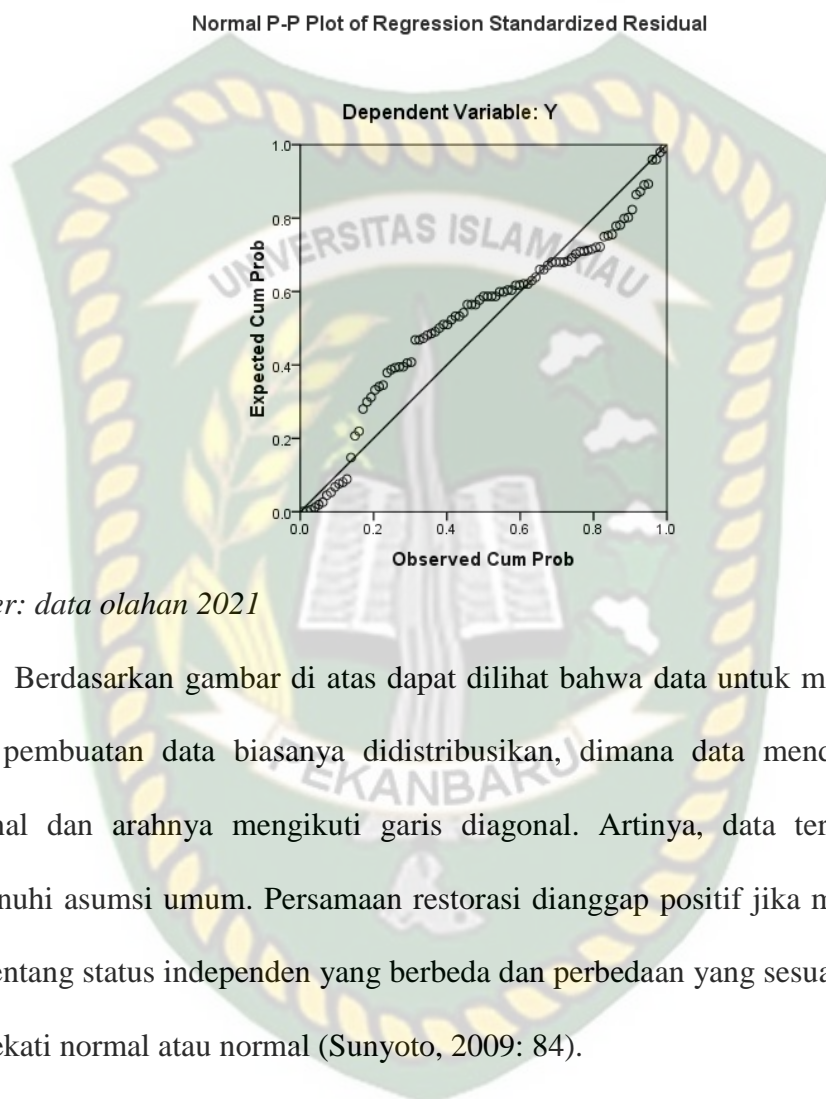
5.4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji data standar bertujuan untuk menguji apakah, jika dalam mode regresi, membingungkan atau menghilangkan perbedaan dengan distribusi normal atau abnormal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai yang tersisa adalah yang paling umum berikutnya untuk dibagikan. Ada dua cara untuk menentukan apakah sisanya biasanya terdistribusi atau tidak, yaitu dengan meneliti grafik dan analisis kuantitatif (Ghozali, 2006).

Untuk tampilan yang lebih umum mesin pencari ini dapat dilihat dari Normal Probability Plot. Jika data didistribusikan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, mode regresi memenuhi asumsi normal. Dan sebaliknya, jika data salah dibakar dan tidak berada di sekitar garis diagonal, pemikiran konvensional tidak terpenuhi. Penglihatan normal juga dapat dilihat dengan diagram histogram yang tidak miring ke kiri atau ke kanan. Data dalam keadaan terpilih ketika sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan gambar sebagai berikut:

Gambar V.1.
Uji Normal Probability Plot



Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data untuk menguji hasil tugas pembuatan data biasanya didistribusikan, dimana data mendekati garis diagonal dan arahnya mengikuti garis diagonal. Artinya, data tersebut telah memenuhi asumsi umum. Persamaan restorasi dianggap positif jika mengandung data tentang status independen yang berbeda dan perbedaan yang sesuai dibagikan mendekati normal atau normal (Sunyoto, 2009: 84).

b. Uji Autokorelasi

Menguji Auto Korelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu sebelumnya.

Tabel 5.23
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1.382	Tidak terjadi Autokorelasi

- a. Prediktor Constan , X
b. Dependen Variabel Y

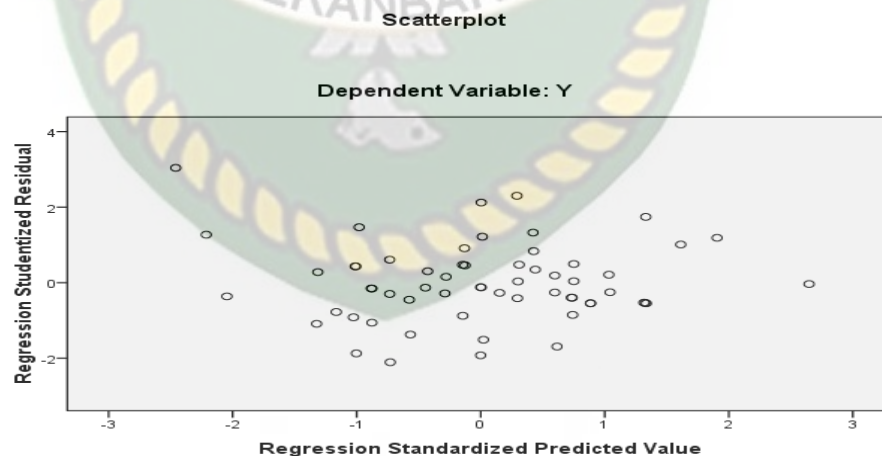
Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson di atas, nilai DW untuk kelima variabel independen adalah 1.382 yang berarti nilai DW berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

- c. Uji Heterokedastisitas

Grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 5.2. Grafik Scatterplot



Gambar 5.2 menunjukkan bahwa data didistribusikan di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y tetapi membentuk pola lain. Dengan demikian, tidak dapat diasumsikan bahwa mode regresi memiliki indikator heteroskedastisitas. Metode lain yang dapat diandalkan adalah dengan menggunakan upaya untuk

mendamaikan perbedaan independen dan non-independen. Jika ada perbedaan nilai antara individu yang terpisah dan tidak dimodifikasi $> 0,05$ itu berarti tidak ada uteroscedasticity dalam mode regresi.

d. Uji Multikolineritas

Bergantung pada aturan dan toleransi VIF, jika VIF melebihi angka sepuluh atau toleransi kurang dari 0,00, ada tanda multikolineritas. Sekali lagi, jika nilai VIF kurang dari 10 atau toleransi lebih besar dari 0,10, dikatakan tidak ada tanda multikolineritas.

Tabel 5.24
Uji Multikolinieritas Coefficient

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X	.478	2.090

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari Tabel 5.34 di atas diketahui bahwa selisih faktor inflasi (VIF) < 10 dan toleransi $> 0,10$. Sekarang dikatakan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolineritas dalam mode regresi.

5.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat hasil Disiplin pada Desain Personalia di Departemen Cookies, digunakan jumlah baris untuk mengulang analisis $Y = a + \beta X_1$. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS 20.0, maka ringkasan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan sebagai berikut:

Tabel 5.25
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.600	2.791		4.873	.000
X	.430	.111	.461	3.880	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + b1X + e$$

$$\text{Kinerja} = 13.600 + 0.430 (\text{disiplin})$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Nilai Konstanta sebesar (a) 13.600 artinya adalah apabila disiplin (X), nilainya diasumsikan nol (0), maka kinerja adalah 13.600.
- b. Koefisien regresi disiplin (X) sebesar 0.430 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point disiplinakan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.430 dengan anggapan disiplin (X) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan.

5.5. Pengujian Hipotesis

5.5.1. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan secara luas untuk menentukan hasil yang lebih rendah dari variabel independen daripada variabel terkait. Hal tersebut dalam penelitian ini untuk melihat Hasil Disiplin Tenaga Kerja Produksi Panen pada PT. Adei Planting & Industry di Duri Riau sedikit atau tidak ada.

Tabel 5.26
Rekapitulasi Hasil Pengujian (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.600	2.791		4.873	.000
X	.430	.111	.461	3.880	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data 2021

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan

berikut :

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1, \quad \alpha \\
 &= 52 - 1 - 1, \quad 0.05 \\
 &= 50, \quad 0.025 \\
 &= 2.000
 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah

K : jumlah variabel bebas

2 : konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (disiplin) sebagai berikut :

Disiplin (X2). Diketahui nilai t hitung sebesar 3.880 dan t_{tabel} sebesar 2.000 dan pvalue (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis yang menyatakan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5.5.2. Uji Statistik f

Untuk melihat hasil pengujian secara simultan pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.27
Hasil Uji Simultan Hipotesis
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.026	2	519.513	29.956	.000 ^a
	Residual	1526.160	88	17.343		
	Total	2565.187	90			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 5.24 didapat nilai F_{hitung} 29.956 dan P value 0,000. Kemudian F_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1 = 52 - 1 - 1 ; 2 = 50 ; 1 = 3.44$. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (29.956) > F_{tabel} (2.24) dan P value (0,000) < (0,05). Artinya adalah bahwa Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau. Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.5.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variable-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variable independen dalam menjelaskan variable dependen.

Tabel 5.28
Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.405	.392	4.164	1.382

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2021

Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variable independen dengan variabel dependen. Dalam table di atas diketahui nilai R sebesar 0.636, artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variable independen (disiplin) dengan variable dependen (Produktivitas Kerja) memiliki pengaruh yang kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel di atas sebesar 0.604 atau dengan perhitungan sebagai berikut :

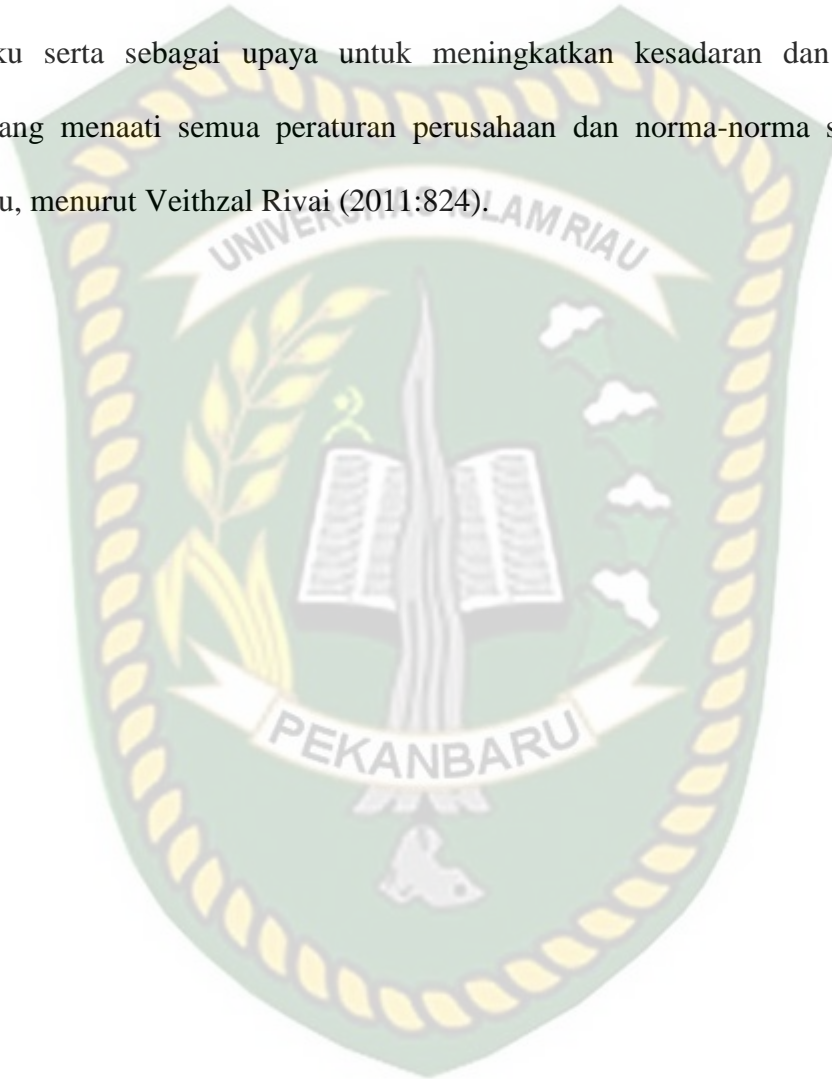
$$KD = r^2 \times 100\% = (0.636)^2 \times 100\% = 40.5$$

artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen (disiplin) dengan variable dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 40.5% berada pada kategori sedang, sedangkan sisanya 59.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.6.Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.880 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0.005), dan nilai t hitung (3.880) lebih besar dari t tabel (2.01) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Veithzal Rivai (2011:824).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh positif antara Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riausebesar 0.604 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 40.5%. Dengan demikian diketahui bahwa Disiplin dan Produktivitas Kerja berada pada kategori sedang.
2. Berdasarkan uji signifikansi yang dilakukan didapat persamaan regresi ganda yaitu $Y = 13.600 + 0.430X_2 + e$. Artinya disiplin akan mengalami kenaikan sebesar 0.430 dimulai dari $a = 13.600$ yang menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran:

1. Pimpinan diharapkan agar bisa menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mengadakan dialog terbuka guna peningkatan kinerja

pegawai sehingga produktivitas dapat ditingkatkan sejalan dengan target yang telah ditetapkan.

2. Disarankan kepada para pegawai PT. Adei Plantation & Industry di Duri Riau agar lebih meningkatkan empati, kepekaan sosial dan memonitor diri sendiri guna meningkatkan kinerjanya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Adek Musyaya. 2013. Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk)
- Darsono. 2011. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Consultant Accounting
- Devi Isma Wulayanti. 2013. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula “Pagottan” Madiun
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Dwi Priyatno. 2012. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press
- Irsyandi, Bambang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press
- Kartono; 2012. *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- M. Abdul Kholil, Marzolina dan Taufiqurrahman. 2014. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung
- Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru : UNILAK Press
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraai Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: UNILAK Press
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi Konsep, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Pekanbaru: UNILAK PRESS

- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2008. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto. 2007. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Werther. 2006. *Human Resource And Personnel Management*. New York: McGraw-Hill
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga