# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PANEN PT. GUNUNG MAS RAYA ESTATE KABUPATEN ROKAN HILIR

**Hasbia Masita[1)], Arwinence Pramadewi[2)], Mid Aprillina Tarigan[3)]**
1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Universitas Riau
Email : hasbia.masita0409@student.unri.ac.id

*Effect Of Work Discipline And Incentives On The Productivity Of Harvest Employees PT. Mountain Mas Raya Estate Rokan Hilir District*

*ABSTRACT*

*This study aims to find the effect of work discipline and incentives on harvester productivity of PT. Gunung Mas Raya Estate Rokan Hilir Regency. The population of the study was harvest employees of PT. Gunung Mas Raya Estate Rokan Hilir Regency for a total of 218 people, with the number of samples in this study being 69 respondents. The source of the date used is primary data: it is collected using a aquestionnaire as an instrument to prove the result of the study. In testing the hypothesis of the study, it uses multiple linear regression analysis through SPSS program. The sampling technique that has been selected is the purposive sampling method.The result of the study shows that: 1) there is a positive and significant effect of work discipline on the productivity of employees of PT. Gunung Mas Raya Estate Rokan Hilir Regency, 2) there is a positive and significant effect of providing incentives on the productivity of PT. Gunung Mas Raya Estate Rokan Hilir Regency, 3) there is a positive and significant effect of work discipline and the provision of incentives simultaneously on the productivity of PT. Gunung Mas Raya Estate Rokan Hilir Regency.*

*Keywords: work discipline, incentives, productivity.*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang sangat pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Saat ini kelapa sawit Indonesia telah berkembang menjadi bagian yang paling penting di dunia.

Perkebunan kelapa sawit memiliki dampak yang sangat besar dalam perekonomian Indonesia. Perkebunan kelapa sawit skala kecil bersama dengan perkebunan swasta dan perkebunan negara telah berhasil membawa Indonesia ke negara pengespor CPO di pasar Global, dan bahkan CPO adalah salah satu sumber utama minyak nabati di dunia. PT. Gunung Mas Raya – Estate Sungai Bangko adalah salah satu perusahaan swasta yang

bergerak dibidang AgriBisnis. Perusahaan ini terletak di desa Bangko Mas Raya, Kabupaten Rokan Hilir-Riau. Hasil akhir/ output dari perusahaan ini adalah TBS (Tandan Buah Segar).

Perkembangan sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. "Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa" (Gaol, 2014) Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting bagi prusahaan untuk mencapai tujuannya. (Bangun, 2012) mengatakan bahwa SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang professional atau kompetitif supaya perusahaaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yaitu PT.Gunung Mas Raya Estate yang memiliki Grup Unit Usaha yang dibangun oleh perusahaan perkebunan dengan kelengkapan fasilitas pengolahan yang dimiliki oleh perusahaan perkebunan tersebut. Perkebunan ini memiliki komuditi yaitu kelapa sawit. Perkembanngan jumlah dan komposisi karyawan pada PT.Gunung Mas Raya Estate dari tahun 2016 sampai 2020 dapat dilihat secara lengkap pada tabel 1.1. Statistik Produksi PT Gunung Mas Raya Estate.

**Tabel 1 Statistik Produksi PT Gunung Mas Raya Estate**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target (Kg) | Realisasi (Kg) | Realisasi Terhadap Target % |
|---|---|---|---|---|
| 2016 | 227 | 25.844.384 | 26.258.080 | 1,02 |
| 2017 | 225 | 25.914.404 | 25.325.170 | 0,98 |
| 2018 | 221 | 25.869.610 | 26.002.620 | 1,01 |
| 2019 | 220 | 25.901.650 | 25.646.030 | 0,99 |
| 2020 | 218 | 25.860.620 | 24.800.162 | 0,96 |

**Sumber:** *Data Olahan 2022*

Dari data statistik produksi diatas dapat diketahui bahwa produktivitas pada PT. Gunung Mas Raya Estate masih mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Dilihat dari persentase realisasi terhadap target kecil hanya sampai satu %. Dan target yang terealisasi lebih tinggi yaitu pada tahun 2016 dan tahun 2018.

Setelah melakukan wawancara kepada HRD PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir. Diketahui bahwa perusahaan ini mempekerjakan karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang memanen maka dituntut agar seluruh karyawan bekerja seefisien dan seefektif mungkin. tidak itu saja karyawan juga dituntut memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sebuah produksi yang tinggi serta dapat bersaing dalam meningkatkan produktivitas didalam perusahaan, maka karyawan harus memiliki kedisiplinan kerja yang

baik karena tanpa adanya kedisiplinan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal.

**Tabel 2 Data Absensi Karyawan**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Absensi | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sakit % | Alpha % | Izin % |
| 1 | 2016 | 227 | 5% | 15% | 15% |
| 2 | 2017 | 225 | 3% | 10% | 15% |
| 3 | 2018 | 221 | 5% | 25% | 15% |
| 4 | 2019 | 220 | 10% | 27% | 15% |
| 5 | 2020 | 218 | 9% | 26% | 15% |

**Sumber:** *Data Olahan 2022*

Berdasarkan tabel 2 daftar absensi karyawan terlihat bahwa pada tahun 2016 sampai tahun 2020 ketidakhadiran tanpa keterangan mengalami fluktuatif dengan nilai tertinggi pada tahun 2019.
Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif dimana suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Salah satu bagian dari masukan adalah tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam Rupiah. Suatu perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitasnya.

Salah satu fenomena yang saya temukan adalah terdapat keterlambatan dalam insentif kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu terdapat batasan dalam pencapain lebih borong sehingga karyawan tidak dapat mencapai insentif yang diharapkan. Maka dari itu terdapat penurunan rupiah dari insentif yang didapatkan oleh karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir dicapai (keluaran) dengansumber daya keseluruhan manusia atau pengorbanan (input), katanya kurang produktif jika lebih Tinggi masukan yang diperlukan untuk mencapai pendapatan pasti karena itu produktivitas disebut juga ukuran efisiensi produktif. Produktivitas karyawan adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.(Setya, 2018). Dengan Indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mengembangkan diri, dan efisiensi (Sutrisno, 2015).

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan, instansi atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan, instansi atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2017). Dengan Indikator Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, danetika kerja (Sastrohadiwiryo, 2013)

Pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan atau dikatakan pekerjaan ingin mendapatkan upah atau gaji. Tindakan insentif mengacu pada atas upah yang tidak termasuk gaji pokok setiap karyawan. Umumnya penghargaan diberikan karena karyawan telah berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga

perusahaan memberikan hadiah yang disebut insentif berupa uang. Selain sebagai apresiasi atas kerja keras mereka, insentif yang diberikan ditujukan untuk: untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kapasitas karyawan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2017). Dengan Indikator senioritas, kebutuhan, dan keadilan dan kelayakan (Sinambela, 2016).

(Siagian, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. Yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

(Karyawan., 2020) Pengaruh insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat. Yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Insentif terhadap produktivitas karyawan.

(Sugiarto and Ramadhan, 2021) Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. Yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.dan secara parsial baik itu insentif terhadap produktivitas karyawan maupun disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gunung Mas Raya Estate perkebunan sungai bangko Estate Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir. Dan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate sebanyak 218 orang. Waktu penelitian adalah tahun 2022. Untuk dapat meminimalkan jumlah populasi dalam penelitian, maka peneliti menggunakan purposive sampling sebagai teknik pengambilan sampel.sehingga didapatkan jumlah sampel yaitu 69 responden.sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari hasil pengisian koesioner yang disebar kepada para responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu kuantitatif dengan cara menganalisis data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel produktivitas karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan tentang Produktivitas Karyawan yang disebarkan kepada 69 karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate didapat jumlah terendah adalah pada item pernyataan nomor 2 yaitu pada Jumlah dari hasil yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, terbilang baik dengan skor 236 dan rata-rata 3,42 (Baik). Dan jumlah tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 4 yaitu Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreativitas sendiri dalam melaksanakan

pekerjaan, dengan skor 275 dan rata-rata 3,99 (Baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 3,74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata keseluruhan dari variabel produktivitas sebesar 3,74 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa dari 7 item pernyataan tentang Disiplin Kerja yang disebarkan kepada 69 karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate didapat jumlah terendah adalah pada item pernyataan nomor 5 yaitu pada pernyataan Hukuman pelanggaran disiplin kerja efektif bagi saya, terbilang cukup baik dengan skor 221 dan rata-rata 3,07 (Cukup Baik). Dan jumlah tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 3 yaitu Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti, dengan skor 276 dan rata-rata 4,04 (Baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 3,71. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata keseluruhan dari variabel disiplin kerja sebesar 3,71 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel terhadap insentif dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan tentang insentif yang disebarkan kepada 69 karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate didapat jumlah terendah adalah pada item pernyataan nomor 1 yaitu pada pernyataan Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya terbilang cukup baik dengan skor 203 dan rata-rata 2,94 (Cukup Baik). Dan jumlah tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 2 dan 6 yaitu perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lama bekerja karyawan dan tidak ada perbedaan insentif bagi karyawan baru dan karyawan lama, dengan skor 278 dan rata-rata 4,03 (Baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 3,56. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata keseluruhan dari variabel insentif sebesar 3,56 termasuk dalam kategori baik.

**Hasil Pengujian Kualitas Data**

**Hasil Uji Validitas Data**

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf siginifikansi 5% untuk uji 2 sisi, maka item variabel disimpulkan valid. Koesioner yang dinyatakan valid berarti koesioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Nilai $R_{tabel}$ dapat diperoleh dengan persamaan df n-2 = 69-2= 67 = 0,2369. Dari hasil analisi data dari setiap butir pertanyaan untuk variabel dependen produktivitas karyawan dan variabel independendisiplin kerja dan insentif diatas kriteria 0,237 (r tabel) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa statistik untuk setiap indikator pernyataan variabel produkrivitas karyawan dan variabel disiplin kerja dan insentif dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dari hasil analisi data diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatan reliabel dikarenakan setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha $\geq$ 0,6 yaitu produktivitas (0,740), disiplin kerja (0,613), dan insentif (0,753).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.154 | .238 | | 9.059 | .000 |
| Disiplin Kerja | .542 | .069 | .694 | 7.834 | .000 |
| Insentif | .092 | .008 | .655 | 6.352 | .000 |

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Persamaan regresi linear berganda:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

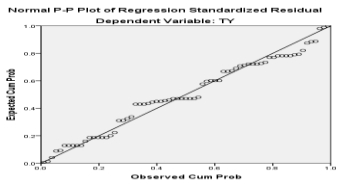
Nilai konstanta (a) sebesar 2,154, artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol(0), maka produktivitas karyawan sebesar 2,154. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,542 diasumsikan naik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,542 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

dan Nilai koefisien regresi variabel insentif adalah sebesar 0,092 naik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,092 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

**Hasil Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Grafik normal p-p plot dapat dicari untuk mengetahui normalitas data penelitian semua variabel jika titik-titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan gambar grafik p-p plot dibawah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Gambar 1: Grafik Normal P-P Plot**

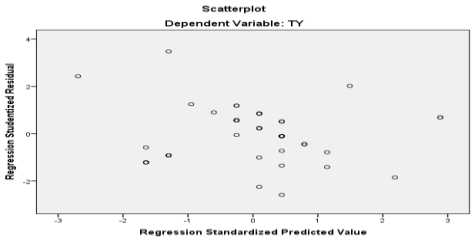



**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2016), pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot melalui program SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik scatterplot dengan pola titik-

titik yang menyebar. Berdasarkan gambar uji heteroskedastisitas dibawah menunjukkan bahwa grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar disekitar nol. Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2: Scatterplot**




## PEMBAHASAN

### Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir belum optimal karena kurang ketatnya penegakan disiplin kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sehingga banyak karyawan yang semena mena terhadap peraturan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan tabel 5.8, pada pernyataan ke-5 bahwa hukuman pelanggaran disiplin kerja efektif bagi karyawan dengan hasil cukup baik.Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (7.834) > t tabel (1,997) atau sig (0,000) < 0,05. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh (Siagian, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu penelitian (Andini., 2019) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

### Pengaruh Secara Parsial Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan

Insentif yang diberikan kepada karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Karena karyawan merasa bahwa insentif yang mereka terima tidak sesuai dengan output yang mereka hasilkan untuk perusahaan. Seperti terdapat batasan pada kuantitas output yang mereka hasilkan. Hal ini sesuai dengan tabel 5.9, pada pernyataan insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya dan pernyataan penambahan insentif pada gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dengan hasil cukup baik. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (6,352) > t tabel (1,997) atau sig (0,000) < 0,05. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori . (Bangun, 2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan mendapatkan insentif. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Audina and Andri, 2016) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan**

Setelah penulis melakukan pengujian terhadap data hasil koesioner maka diketahui F hitung (30,718) > F tabel (3,136) dengan sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (disiplin kerja dan insentif) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Maka $H_0$ ditolak $H_1$ diterima. Hal ini bersamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarto and Ramadhan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, jika disiplin kerja yang diterapkan perusahaan berjalan dengan lancer dan karyawan menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan dan karyawan bekerja secara maksimal tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya, jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan tentunya karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan meningkat.
3. Pengaruh disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap produktivitas karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Disiplin kerja yang baik dan insentif yang sesuai tentunya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

### Saran

1. Dilihat dari jawaban koesioner terendah pada indikator tindakan korektif yaitu pada pernyataan Hukuman pelanggaran disiplin kerja efektif bagi karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate, dengan hasil cukup baik. Maka dari itu, dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir, perusahaan diharapkan memperhatikan dan mengetahui apa saja penyebab karyawan kurang disiplin agar karyawan tidak semena mena terhadap peraturan. Yaitu dengan cara menerapkan system hukuman pelanggaran yang lebih efektif di perusahaan. Agar disiplin kerja karyawan panen dapat tercapai dan kedepannya karyawan panen PT. Gunung Mas Raya Estate dapat

bertanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

**2.** Dilihat dari jawaban koesioner terendah pada pernyataan Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya dan pernyataan Penambahan insentif pada gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan, diketahui bahwa terdapat masalah pada insentif di PT. Gunung Mas Raya Estate. Insentif yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Karena jika insentif yang diberikan tidak sesuai tentunya dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Maka dari itu diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan insentif sesuai dengan besarnya kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan**.**

## DAFTAR PUSTAKA


Afandi, M. (2017), *Teori Dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*, Unissula Press, Semarang.

Agustin, R. p. (2014), "Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan", *EJournal Psikologi*, Vol. 1 No. 4, pp. 210–2014.

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R.N., Ekonomi, F., Manajemen, J. and Ratulangi, U.S. (2019), "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 3, pp. 2811–2820.

Andini, Y., Lubis, Y. and Siregar, R.S. (2019), "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu", *Jurnal Agriuma*, Vol. 1 No. 2, p. 14.

Astutik, M. (2016), "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang", *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Inforatika*, Vol. 14 No. 2.

Audina, M. and Andri, S. (2016), "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara V SEI ROKAN", *Jom FISIP*, Vol. 3 No. 1, p. 7.

Bangun, W. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Fahmi, I. (2013), *Pengantar Manajemen Keuangan*, Alfabeta, Bandung.

Ferdinand, A. (2006), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gaol, C.J.L. (2014), *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber*

*Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.

Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Halimah, N. (2014), "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur", *E Journal Administrasi Negara*, Vol. 2 No 4.

Hartatik, I.P. (2014a), *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Laksana, yogyakarta.

Hartatik, P.I. (2014b), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Suka Buku, Yogyakarta.

Hasibuan, M.S. (2012), *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M.S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Herman, S. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Hermanto, W.W. and H.M.B.D. and E. (2013), "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate (Kabupaten Simalungun)", *Journal On Social Economic Of Agriculture And Agribusiness*, Vol. 2.

Idris, A. (2016), *Ekonomi Publik*, edited by Utama, C.B., Yogyakarta.

Iii, N., Medan, P., Irsian, R., Nasution, M.M. and Gaho, F. (2020), "1,2,3,4)", Vol. 9.

Jumliati. (2016), "faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri Roti Maros di Kabupaten Maros".

Juni, N.O., Karyawan, K., Bank, P.T., Dubai, P., Jabodetabek, T.B.K. and Covid-, S.M.P. (2021), "JURNAL ILMIAH M-PROGRESS", Vol. 11 No. 2, pp. 125–135.

Kadarisman, M. (2016), *MANAJEMAN KOMPENSASI*, PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.

Karosekali, A.S. and Rizal, S. (2019), "Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.)", *Agriprimatech*, Vol. 2 No. 2, pp. 100–106.

Kartika, Y. and Suci, N.U. (2016), "Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta", *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, Vol. 4 No. 2, pp. 354–373.

Karyawan, P., Pt, D.I., Nusantara, L., Al, H. and Kota, I. (2020), "INSENTIF DALAM MENINGKATKAN", Vol. 9 No. 2.

Khoiriyah, N. (2020), "Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sun Life Syariah Batam", *Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam*.

Mahanggoro. (2018), *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ).*, Deep Publish, Yogyakarta.

Mahendra, A., Sri artini, L. gede and Suarjaya, A.G. (2012), "Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia", *Jurnal Manajemen, Stategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 2, pp. 130–138.

Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, bandung.

Mangkunegara, D.A.A.A.P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Masie, S.R., Siswanto, W., Pratiwi, Y. and Suwignyo, H. (2017), "Studentsâ€™ Motivation and Appreciation on The Teaching of Writing Short Story Based on Creative-Literacy", *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, Vol. 3 No. 3, pp. 226–232.

Pawirosumarto, S. and Iriani, D. (2018), "The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee' productivity", *International Journal of Economics and Business Administration*, Vol. 6 No. 4, pp. 62–75.

Riani, L.A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, yogyakarta.

Sedarmayanti. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama., Bandung.

Siagian, A.O. (2021), "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional", *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 4 No. 2, p. 201.

Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, yogyakarta.

Sinambela, Lijan poltak, Suryani, R. damayanti. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela, L.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiarto, A. and Ramadhan, I. (2021), "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara", *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 4 No. 2, pp. 1227–1237.

Sugiono. (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Alfabeta, Bandung.

Sunarto, A. and Maulana, D. (2021), "The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT . Liebra Permana Gunung Putri Bogor", Vol. 9 No. 2, pp. 318–335.

Sutrisno. (2012), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep Dan Aplikasi*, EKONISIA, Yogyakarta.

Suwanda, D. (2017), "Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada PT. Bumiputera Syariah Bandar Lampung)".

Suwanda, D. (2017), "Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.