

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI ROKAN KEC. PAGARAN TAPAH
DARUSSALAM KAB. ROKAN HULU**

Oleh :

Fitri Afriyani Christian¹ & Lena Farida²
fitriafrayani.saragih@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstrak

This study aims to determine the effect of labor discipline on employee productivity Palm Oil Factory production section (PKS) PT. PTPN V Sei Rokan district. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Labor discipline as an independent variable (X) and employee productivity as the dependent variable (Y). This research was conducted to the production employees as many as 63 people.

Data were obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t-test, correlation analysis and determination using SPSS. The results showed that the results of hypothesis testing $t_{hitung} (14.241) > t_{table} (2,000)$. This suggests that the labor discipline effect on employee productivity, the influence of labor discipline on employee productivity Palm Oil Factory production section (PKS) PT. PTPN V Sei Rokan district. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu amounted to 76.9% while the remaining 23.1% is influenced by other factors.

Keywords: *work discipline, labor productivity*

A.PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangannya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi. Produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting karena apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti pula karenanya, itulah yang menyebabkan produksi dikatakan sebagai dapur nya perusahaan.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia

yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan. Produktivitas kerja merupakan

sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan **(Ravianto dalam Sutrisno, 2009)**

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya, hal tersebut dapat kita lihat dari perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada di daerah yang ada di wilayah Indonesia ini. Salah satunya adalah Provinsi Riau sendiri yang bisa diandalkan salah satunya adalah pada bidang perindustrian yakni pada sektor perkebunan. Perkebunan yang banyak dikembangkan di provinsi Riau adalah perkebunan kelapa sawit, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau adalah PT. Perkebunan Nusantara V disingkat PTPN V (Persero) merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu,

pabrik ini didirikan untuk melakukan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) yang dihasilkan dari perkebunannya sendiri, dengan pertimbangan bahwa hasil dari perkebunan kelapa sawit tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah TBS tersebut dipanen atau diambil dari pohonnya. Pengelolaan Kelapa Sawit (PKS) yang diusahakan perusahaan ini merupakan suatu industri proses yang mengolah bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit (*CPO/Crude Palm Oil*) dan minyak inti sawit (*PKO/Palm Kernel Oil*).

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mempekerjakan karyawan yang mempunyai keahlian tertentu maka dituntut agar seluruh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien disemua bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, tidak itu saja karyawan juga dituntut memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi serta dapat bersaing dengan produk sejenis. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk itu perusahaan sangat perlu menerapkan kedisiplinan terhadap setiap karyawan. agar disiplin kerja karyawan dapat terlaksana maka perusahaan perlu menetapkan kebijakan-kebijakan atau peraturan yang berhubungan dengan tata tertib dan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan kedisiplinan agar produktivitas kerja karyawan yang diharapkan dapat terlaksana dengan optimal.

Perkembangan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang selama bekerja, sebaliknya perusahaan juga harus memperhatikan alur perkembangan masuk keluarnya perusahaan. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan

dan juga kondisi para karyawan demi untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Seperti pada tabel dibawah ini kita dapat melihat jumlah karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu selama 5 (lima) yakni antara tahun 2010 s/d 2014.

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu Tahun 2010 s/d 2014

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
1	2010	205	-
2	2011	193	(5,8)
3	2012	189	(2,1)
4	2013	184	(2,6)
5	2014	171	(7,1)

Sumber : Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu, 2015

Perubahan jumlah karyawan ini dikarenakan oleh sistem penerimaan karyawan yang semakin ketat dan benar-benar memperhatikan skil dan kemampuan para karyawan sehingga terjadinya *turn over* (keluar masuknya) karyawan. Disamping adanya pensiun karyawan juga dikarenakan adanya mutasi karyawan yang dilakukan ke SBU lain. Jumlah karyawan yang tepat dan sesuai tentunya akan mendukung keberlangsungan kerja yang efektif dan efisien. Sejalan dengan semakin meningkatnya persaingan usaha khususnya dibidang usaha perkebunan kelapa sawit maka Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu perlu memikirkan startegi yang tepat untuk

keberlangsungan usahanya. Dalam hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai aset utama diperusahaan tersebut. Oleh karena karyawan memiliki peranan yang penting dalam keberlangsungan usaha maka perlu dilakukan pengendalian terhadap karyawan tersebut yaitu berupa kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu, dapat dilihat dari tingkat absensinya. Berikut daftar absensi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Absensi Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu Tahun 2010 s/d 2014

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi					
			Sakit	%	Izin	%	Alfa	%
1	2010	205	13	6,3	35	17,1	19	9,3
2	2011	193	10	5,2	25	13,0	23	12,0
3	2012	189	18	9,5	31	16,4	17	9,0
4	2013	184	15	8,2	17	9,2	20	10,9
5	2014	171	9	5,3	28	16,4	21	12,3

Sumber : Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu, 2015

Pada tabel 2 diatas penulis dapat menjelaskan bahwa absensi karyawan dari tahun 2011 s/d 2014 mengalami *fluktuatif*, dimana diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.

Fakta yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, masih adanya karyawan yang bermain-main pada saat jam kerja, dan munculnya kebosanan kerja. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, seharusnya dengan tingginya insentif dan tersedianya sarana dan prasarana yang diberikan maka seharusnya produktivitas kerja karyawan sudah harus baik, namun kenyataannya produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik yaitu disiplin diri, disiplin yang timbul dari dalam diri tanpa adanya paksaan sehingga karyawan dapat menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa paksaan karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu”**

B.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :**“Bagaimana pengaruh disiplin kerja**

terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu?”

C.Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan disiplin kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.
- b. Untuk menganalisis pelaksanaan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

2.1 Manfaat akademis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri.
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.

2.2 Manfaat Praktis

- a. Secara praktis peneliti ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu untuk memilih alternative kegiatan

operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.

C. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2001)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan **Simamora dalam Sutrisno (2009)** mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Sinungan (2003)** mengemukakan Disiplin adalah kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

3. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut **Sulistiasni dan Rosidah dalam Yuli (2005)** menyatakan bahwa Karyawan yang merasa puas secara alamiah akan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka (output). Meningkatnya output kerja merupakan istilah lain dari apa yang disebut sebagai produktivitas kerja. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi.

D. Teknik Pengukuran

1. Konsep Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan dari responden adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

tentang kejadian atau gejala social. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pernyataan yang diberi skor:

- a. Sangat Sesuai Sekali (SSS) = 5
- b. Sangat Sesuai (SS) = 4
- c. Sesuai (S) = 3
- d. Tidak Sesuai (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1

Untuk mengukur disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari semua indikator, maka diajukan pernyataan kepada responden sebanyak 24 buah pernyataan dengan 5 (lima) alternatif jawaban seperti di atas. Jawaban yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pertanyaan (kueisioner).

Untuk mendapatkan hasil dari keseluruhan jawaban masing-masing variabel, sub variabel, dan indikator dalam penelitian ini digunakan skala interval, sehingga bisa diketahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Interval nilai pada variabel *disiplin kerja*, yaitu :

➤ Skor tertinggi = jumlah pertanyaan x interval tertinggi x jumlah responden

➤ Skor terendah = jumlah pertanyaan x interval terendah x jumlah responden

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 5 \times 63 = 3780$$

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 \times 63 = 756$$

interval

$$= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

Jumlah Kategori skor

$$\text{interval} = \frac{(3780-756)}{5}$$

$$= \frac{30}{5} = 604,8 \approx 605$$

338– 489	Tidak Sesuai
186 – 337	Sangat Tidak Sesuai

Tabel 3
Interval Skor Penelitian Pada Variabel Disiplin Kerja

Interval Skor	Kategori Responden
3175 – 3780	Sangat Sesuai Sekali
2569 – 3174	Sangat Sesuai
1963 – 2568	Sesuai
1357 – 1962	Tidak Sesuai
751 – 1356	Sangat Tidak Sesuai

1. Interval untuk mengetahui penjelasan setiap subvariabel *disiplin kerja*

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 3 \times 5 \times 63 = 945 \\ \text{Skor terendah} &= 3 \times 1 \times 63 = 189 \\ \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{5} \\ &= \frac{945 - 189}{5} \\ &= 151,2 \approx 15 \end{aligned}$$

Tabel 4
Rentang Interval Setiap Subvariabel Disiplin Kerja

Interval Skor	Kategori Responden
794– 945	Sangat Sesuai Sekali
642– 793	Sangat Sesuai
490– 641	Sesuai

2. Interval untuk mengetahui variabel *produktivitas kerja karyawan* yaitu:

- Skor tertinggi= jumlah pertanyaan x interval tertinggi x jumlah responden
- Skor terendah= jumlah pertanyaan x interval terendah x jumlah responden

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 5 \times 63 = 3780$$

Interval Skor	Kategori Responden
529 – 630	Sangat Sesuai Sekali
427 – 528	Sangat Sesuai
325 – 426	Sesuai
223 – 324	Tidak Sesuai
121 – 222	Sangat Tidak Sesuai

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 \times 63 = 756$$

interval

$$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{5}$$

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kategori skorInterval} &= \frac{3780 - 756}{5} \\ &= 604,8 \approx 605 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{3024}{5} \\ &= 604,8 \approx 605 \end{aligned}$$

Tabel 8
Interval Skor Penelitian Pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Interval Skor	Kategori Responden
3175 – 3780	Sangat Sesuai Sekali
2569 – 3174	Sangat Sesuai
1963 – 2568	Sesuai
1357 – 1962	Tidak Sesuai
751 – 1356	Sangat Tidak Sesuai

3. Interval untuk mengetahui subvariabel *produktivitas kerja karyawan*

$$\text{Skor tertinggi} = 2 \times 5 \times 63 = 630$$

$$\text{Skor terendah} = 2 \times 1 \times 63 = 126$$

$$\text{Interval} =$$

Skor tertinggi – Skor terendah

Jumlah Kriteria skor

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{630-126}{5} \\ &= \frac{504}{5} \\ &= 100,8 \approx 101 \end{aligned}$$

Tabel 5
Rentang Interval Setiap Sub
Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

E. Metodologi Penelitian

1 .Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini mengambil lokasi penelitian di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan yang berlokasi di Desa Pagaran Tapah, Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Adapun alasan memilih Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan karena merupakan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang pertama kali dibangun di Provinsi Riau pada tahun 1984 dan diresmikan langsung oleh mantan presiden Soeharto.

2 .Populasi dan Sampel

2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu sebanyak 171 karyawan.

2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam (Umar, 2003) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan presisi 10%.

$$\begin{aligned} n &= \frac{171}{1 + 171 (0,1)^2} \\ n &= \frac{171}{1 + 1,71} \\ n &= \frac{171}{2,71} \\ n &= 63,09 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas didapat hasil 63,09 (dibulatkan menjadi 63 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 63 orang. Untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan serta adanya keterbatasan dana dan waktu maka penulis mendapat sampel.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka banyaknya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden, Alasan menggunakan tehnik sampling ini untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui angket yang dibagikan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel dengan teknik *Probability Sampling* yaitu dengan teknik *Stratified Random Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik sampling untuk memberikan peluang yang

sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, yang tergolong teknik probability sampling. (Riduwan, 2009).

2.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden/perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuisioner maupun wawancara, tentang disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain :

- Sejarah Perusahaan
- Jumlah karyawan
- Daftar Absensi Karyawan
- Rencana dan realisasi
- Data lain yang dianggap perlu

untuk penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan disiplin kerja di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Analisis Statistik deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y= variabel terikat produktivitas kerja karyawan

a= konstanta dari persamaan regresi

b= koefisien regresi

X = variabel bebas disiplin kerja (Sugiyono, 2012)

4.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item - total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007).

b. Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*.

Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

c. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

d. Uji Signifikansi Individu (uji t)

Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t_{hitung}
n = jumlah sampel
r = koefisien korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (disiplin kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan)

(Husein Umar, 2011)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha : Ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

e. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi r² pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi

mempunyai range antara 0 sampai (0 < r² < 1). Semakin besar nilai (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

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

F. HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuisioner dalam bentuk daftar pernyataan yang ditujukan untuk konsumen yang berjumlah 63 responden. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan seperti data identitas responden, data tanggapan responden tentang insentif dan data tanggapan responden tentang Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu

1. Analisis Disiplin kerja

Dalam memberikan disiplin kerja dapat dilihat dengan sub variabel yaitu Disiplin Waktu, Disiplin Dalam Bersikap, Disiplin Dalam Bekerja, Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan

1.1 Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dengan mematuhi peraturan tentang jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat dan pemanfaatan waktu dengan baik

1.2 Disiplin Dalam bersikap

Sikap dan tingkah laku karyawan dikantor maupun diluar

kantor juga tercermin dari hasil kerja karyawan setiap harinya, disiplin dalam bersikap karyawan disini berpengaruh dengan hasil kerja karyawan

1.3 Disiplin Dalam Bekerja

Tingginya produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi dari bagaimana disiplinnya karyawan terhadap tugas yang diberikan, termasuk dalam disiplin dalam bekerja disini adalah bagaimana hubungan antar sesama karyawan, bagaimana karyawan menggunakan atau mengoperasikan setiap alat atau mesin yang ada di pabrik, karna mesin adalah merupakan alat bagi karyawan untuk bekerja demi menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

1.4 Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan

Sub variabel yaitu disiplin terhadap peraturan perusahaan, yang meliputi: mematuhi segala peraturan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menjaga rahasia perusahaan.

Tabel 9

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang Dilakukan oleh Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu

No	Disiplin Kerja	Skor	Persen tase (%)	Tanggapan Responden
1	Disiplin Waktu	636	24,82	Sesuai
2	Disiplin Dalam Bersikap	654	25,20	Sangat Sesuai

3	Disipin Dalam Bekerja	665	25,63	Sangat Sesuai
4	Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan	632	24,35	Sesuai
Jumah Skor		2587	100	Sangat Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

2. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu

2.1 Kemampuan Melakukan Tugas

Kemampuan seorang karyawan tergantung pada keterampilan yang dimilikinya, keterampilan tersebut bisa didapatnya dari keterampilan formal maupun keterampilan nonformal yang dimilikinya, ketrampilan formal bisa didapat dari tingkat tamatan sekolah, les privat yang diikutinya, maupun bentuk pelatihan yang pernah diikuti. Sedangkan keterampilan nonformal didapat dari bakat yang dimilikinya semenjak seseorang dilahirkan.

2.2 Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2.3 Memiliki Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu cara yang baik dimiliki karyawan dalam hal memiliki dan melakukan pekerjaan.

2.4 Mampu Mengembangkan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan

dengan apa yang dihadapi, sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan.

2.5 Meningkatkan Mutu Kerja

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

2.6 Meningkatkan Efisiensi

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

Tabel 10
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Produktivitas Kerja Karyawan	Skor	Persentase (%)	Tanggapan Responden
1	Kemampuan Melaksanakan Tugas	421	16,65	Sesuai
2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	418	16,53	Sesuai
3	Memiliki Semangat Kerja	428	16,93	Sangat Sesuai
4	Mampu Mengembangkan Diri	429	16,97	Sangat Sesuai
5	Meningkatkan Mutu Kerja	417	16,50	Sesuai
6	Meningkatkan Efisiensi	415	16,42	Sesuai
Jumlah Skor	2528	100	Sesuai	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian. Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 63 responden.

4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung yang merupakan *nilai corrected item - total correlation* $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 63-2 = 61$ (lihat tabel r dengan $df = 61$) = 0,248. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pearson Correlation antara item dengan skor pertanyaan.

Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,248. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,248$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Dengan 63 Responden

Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	Item1	0,707	0,248	Valid
	Item 2	0,685	0,248	Valid
	Item 3	0,690	0,248	Valid
	Item 4	0,712	0,248	Valid
	Item 5	0,569	0,248	Valid
	Item 6	0,679	0,248	Valid
	Item 7	0,734	0,248	Valid

	Item 8	0.5 50	0,24 8	Valid
	Item 9	0.5 37	0,24 8	Valid
	Item 10	0.3 38	0,24 8	Valid
	Item 11	0.6 49	0,24 8	Valid
	Item 12	0.5 11	0,24 8	Valid
Dimensi	Indikator	R hitung	R tabl e	Kesimpulan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Item1	0.7 07	0,24 8	Valid
	Item 2	0.6 85	0,24 8	Valid
	Item 3	0.6 90	0,24 8	Valid
	Item4	0.7 12	0,24 8	Valid
	Item 5	0.5 69	0,24 8	Valid
	Item 6	0.6 79	0,24 8	Valid
	Item7	0.7 34	0,24 8	Valid
	Item 8	0.5 50	0,24 8	Valid
	Item 9	0.5 37	0,24 8	Valid
	Item10	0.3 38	0,24 8	Valid
	Item 11	0.6 49	0,24 8	Valid
	Item 12	0.5 11	0,24 8	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS,2015

Dari tabel pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,248 yang artinya dari masing-masing 12 item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X) dan 12 pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan.

5.Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah

ah 63 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang

telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

1. Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
2. Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
3. Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 73 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Kuisiонер
Seluruh Variabel Dengan 63

Indikator	Cronbach's Alpha	NilaiKritis	Kesimpulan
Disiplin kerja	0.895	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0.895	0,6	Reliabel

Responden

Sumber: Data Olahan SPSS,2015

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) dan variable Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,6. Untuk variabel Disiplin Kerja (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,895 sedangkan untuk Produktivitas Kerja Karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,895. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

6.Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Koefisien Determinasi (r^2)

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13
Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.765	3.662	1.981

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi, dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,769 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 76,9% Sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu dapat diterima. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, serta disiplin kerja memiliki implikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.7 Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji t. Adapun rumus hipotesis statistiknya :

Ho : Disiplin Kerja tidak ada hubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Ha : Disiplin Kerja ada hubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan tabel pada taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= n - k - 1: \alpha/2 \\ &= 63 - 1 - 1: 0,05/2 \\ &= 61 : 0,025 \\ &= 2,000 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah
K : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Diketahui t_{hitung} (14,241) > t_{tabel} (2,000) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Roka Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kec. Rokan Hulu.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang dilakukan karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mendapatkan jawaban Baik (Sangat Sesuai). disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja dan disiplin terhadap peraturan perusahaan. Variabel disiplin kerja yang paling dominan adalah variabel disiplin dalam bersikap, disiplin dalam

bekerja dimana responden memberikan tanggapan Baik (Sangat Sesuai). Sedangkan variabel disiplin waktu dan disiplin terhadap peraturan perusahaan dengan tanggapan responden menyatakan Cukup Baik (Sesuai).

2. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu berada pada kategori Cukup Baik (Sesuai). Dari keenam variabel produktivitas kerja karyawan yang paling dominan yaitu memiliki semangat kerja dan mampu mengembangkan diri responden memberikan tanggapan Baik (Sangat Sesuai). Sedangkan variabel kemampuan melakukan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja, dan meningkatkan efisiensi responden menyatakan Cukup Baik (Sesuai).
3. Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil analisis data yang diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Saran

1. Disiplin Kerja yang dilakukan karyawan tergolong Baik (Sesuai), walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap disiplin kerja. Akan lebih baik apabila pihak Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan tidak terjadi lagi. Misalnya jam masuk kerja karyawan yang diperhatikan agar tidak ada karyawan yang telat, dan mematuhi prosedur atau peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan

melakukan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja, dan meningkatkan efisiensi agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan seperti jumlah karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memperhatikan kehadiran karyawan dalam bekerja sehingga tidak terjadinya kemangkiran karyawan, dan semangat kerja karyawan sehingga tidak terjadinya kebosanan dalam bekerja.

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawannya, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan datang tepat pada waktunya, terjalinnya hubungan yang baik antar sesama karyawan agar terciptanya rasa aman dan nyaman sehingga semangat kerja karyawan meningkat yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan meningkat juga.

DAFTAR PUSTAKA

Bagus, Denny. 2009. *Disiplin Kerja Karyawan-Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah* (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>) dikutip pada tanggal 13 September 2015 Jam 00:54 WIB

Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta

Hasibuan, H. Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta

JurnalGenapDian. 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim di Samarinda*. ([http://JurnalGenapDian\(02-](http://JurnalGenapDian(02-)

[23-15-12-16-02\).pdf.com](http://23-15-12-16-02).pdf.com). Dikutip pada tanggal 31 may 2015 jam 16:59 WIB

Marpaung, Rio. 2013. *Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Sinembah Rokan Hilir-Riau.* Skripsi. Universitas Riau, Pekanbaru

Nasution, M. N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen).* Ghalia Indonesia, Bogor

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yayasan Aini Syam. Pekanbaru, Riau

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Murai Kencana, Jakarta.

Riduwan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statiska* Alfabeta, Bandung

Roza, Rokky. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Bandar Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan.* Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.* Bumi Aksara, Jakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Group, Jakarta

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Rineka Cipta, Jakarta **Sugiyono.** 2004. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Alfabeta, Bandung

Sinurat, novriadi. 2012. *Pengaruh Pengawasan Mandor Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.* Skripsi. Universitas Riau, Pekanbaru

Umar, husein, 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta, Rajawali Pers.

Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Universitas Muhammadiyah Malang, Malang