

**PENGARUH PELAKSANAAN PROSEDUR KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI TANDAN BUAH SEGAR DI PT. CERENTI SUBUR -
KUANTAN SINGINGI**

Oleh:

Fitri

Fitri¹ & Meyzi Heriyanto²

Fitriasri@yahoo.com.id

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstract

Workforce in an organization is something that is very important and complex in nature and is a major factor. If the terms of the stipulation, procurement, placement and development. Key to the success of an enterprise is not only lie in the equipment used, but also on the human and other resources. They will determine whether or not worked so satisfied workforce remains the subject and purpose of personnel management. Job performance is a result of work achieved in executing the tasks assigned to him were carried out on the skills, experience and seriousness as well as time. In other words that the performance was the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him in accordance with defined criteria.

This research was conducted at PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi. The purpose of this study was conducted to determine the effect of the implementation of the working procedures and discipline of work on employee performance in the production of PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi. In this study, the methodology used is descriptive and quantitative with SPSS. To determine the sample using the formula Slovin, methods of sampling with accidental sampling. Techniques of collecting data through interviews, observation and questionnaires.

From the results of data analysis include validity, reliability, classical assumptions and multiple linear regression, the implementation of work procedures in this study included three indicators are situational, maintaining stability and modern and the discipline of work is represented by three indicators, namely on time, adherence to regulations and ability to maintain tools. Each has a variable interrelated and positive effect on employee performance in the production of PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Keyword: Working Procedures, Work Discipline, Work Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan sinergi yang terarah dan teratur antara sumber daya alam,

sumber daya manusia dan ekonomi. Manusia sebagai penggerak roda perusahaan merupakan elemen yang sangat membutuhkan pengembangan akan dirinya sehingga manusia tersebut dapat menjalankan tugasnya

dengan baik dan hal inilah yang dimaksudkan dengan mutu sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan suatu aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif serta mempunyai keahlian dan pendidikan yang menunjang, sehingga perusahaan melakukan suatu tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kepuasan kerja agar memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

Prosedur atau tatacara kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan. Pada umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan prosedur kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan karyawan maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Selain itu kinerja karyawan merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti prosedur kerja yang dialami karyawan,

kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan.

Secara umum, dengan tingginya disiplin kerja maka diharapkan prestasi yang diraih juga meningkat. Prestasi kerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum meyumbangkan tanaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Di suatu perusahaan atau organisasi, penilaian terhadap prestasi kerja atau kinerja merupakan hal yang penting karena tanpa adanya penilaian yang baik, sulit bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya dalam melaksanakan pekerjaan

Tenaga kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang amat penting dan kompleks sifatnya dan merupakan faktor utama. Jika ditinjau dari segi penetapannya, pengadaan, penempatan dan pengembangannya. Kunci

keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat yang dipakai melainkan juga pada manusia dan sumber daya lainnya. Mereka akan menentukan puas tidaknya bekerja sehingga tenaga kerja tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen personalia.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Berikut ini disajikan data mengenai prestasi kerja pada bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Tabel 1.3 : Data Prestasi Kerja pada PT Cerenti Subur.

Tahun	Tonase buah		Perkembangan (%)
	Target (ton)	Realisasi (ton)	
2009	10.000	5.040	-
2010	15.000	6.480	22.22
2011	15.000	10.440	37.93
2012	15.000	8.280	-26.09
2013	15.000	10.800	23.33

Sumber : PT. Subur Cerenti, 2015

Dari tabel 1.3 ini terlihat dari tahun ketahun prestasi kerja khususnya dalam produksi tanda buah segar tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, kecuali pada tahun 2012 perusahaan mampu meningkatkan penjualan tertinggi dalam satu tahun namun tetap tidak mencapai target yang diinginkan. Namun demikian perkembangan setiap tahunnya terus mengalami fluktuasi.

Dari tahun ketahun prestasi kerja khususnya dalam produksi

tanda buah segar PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, kecuali pada tahun 2012 perusahaan mampu meningkatkan penjualan tertinggi dalam satu tahun namun tetap tidak mencapai target yang diinginkan. Namun demikian perkembangan setiap tahunnya terus mengalami fluktuasi.

Sebagai kesimpulan, jika pelaksanaan prosedur kerja dan disiplin kerja mendapatkan hasil yang baik, kemungkinan kinerja atau prestasi kerja yang dihasilkan juga semakin baik. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul ***Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Tandan Buah Segar Di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.***

Perumusan Masalah

PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan sawit. PT. Cerenti Subur merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara. PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi merupakan sebuah perusahaan pekebunan swasta yang bergerak di bidang produksi kelapa sawit TBS (Tandan Buah Segar) dan kemudian diolah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*).

Daerah yang pertumbuhan penduduknya tinggi merupakan suatu peluang bagi perusahaan khususnya Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dalam mengembangkan perusahaannya. PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi merupakan salah satu pabrik pengolahan PKS yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi. PT.

Cerenti Subur - Kuantan Singingi memang bukan satu-satunya pabrik yang melayani Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi, tetapi terdapat beberapa perusahaan pesaing yang juga mengolah TBS.

Tingginya tingkat hasil perkebunan kelapa sawit yang dicapai baik dari perusahaan sendiri maupun TBS dari perkebunan masyarakat sangat mempengaruhi terhadap keuntungan yang diperoleh perusahaan. Tetapi jika setiap tahun tidak mencapai target tonase, maka akan mengganggu kelancaran usaha, akibatnya akan merugikan perusahaan.

Dari uraian tersebut, dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yaitu : **“Bagaimana Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Tandan Buah Segar Di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi?”**

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Pengaruh pelaksanaan prosedur kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.
- c. Pengaruh pelaksanaan prosedur kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Kerangka Teoritis

Prosedur tidak hanya melibatkan aspek financial saja, tetapi aspek manajemen juga memiliki peranan penting. Prosedur merupakan rangkaian langkah yang dilaksanakan untuk menyelesaikan kegiatan atau aktivitas, sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien serta dapat dengan mudah menyelesaikan suatu masalah yang terperinci menurut waktu yang telah ditetapkan

Setiap organisasi perusahaan memiliki pola dan mekanisme tersendiri dalam menjalankan kegiatannya, pola dan mekanisme itu melalui suatu prosedur dan pedoman secara manual, oleh karena itu melalui bagian ini akan dikemukakan pengertian-pengertian yang berkaitan dengan pola dan mekanisme kerja dalam perusahaan, seperti prosedur, SOP, dan standar kerja. Menurut Syamsi (2004:16), Prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebulatan. Sementara itu prosedur perkantoran atau sistem perkantoran diartikan sebagai urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di dalam mana pekerjaan dilakukan dan berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya (Moekijat, 2009:52).

Winardi (2010:20), menjelaskan prosedur kerja harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Didasarkan atas fakta-fakta yang cukup jumlahnya mengenai situasi tertentu, bukan atas dugaan atau keinginan.

- 2) Memiliki stabilitas, namun juga harus ada fleksibilitas.
- 3) Harus dapat mengikuti zaman

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Kurangnya didiplin dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin contohnya dalam suplay bahan baku misalnya, utamanya pengiriman, yang tidak tepat waktu sehingga berakibat tenaga kerja tidak efektif bekerja juga mengakibatkan merugikan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai kedisiplinan karyawan yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk dan patuh pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya

kedisiplinan yang baik. Dalam arti yang sempit dan banyak dipakai disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penilaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan (Siagian, 2002: 68).

Menurut Santoso dan Soepomo (dalam Atmadji, dkk 2005) menambahkan aspek-aspek kedisiplinan kerja yang terdapat dalam perusahaan adalah:

- a) Ketepatan waktu (kehadiran dan jangka waktu kerja)
- b) Kepatuhan terhadap atasan
- c) Keterlibatan mengikuti aturan

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

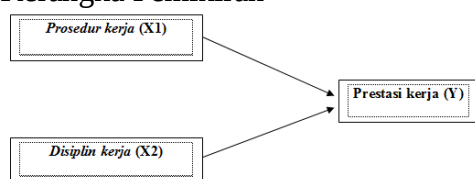
Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai

tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian berdasarkan definisi di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Prawiro Sutor dalam Pabundu, 2008:121).

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan. Menurut Riduwan kinerja dapat dinilai dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, dan sikap/perilaku pegawai (Riduwan 2010:66).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan telaah pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga ada pengaruh pelaksanaan prosedur kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi

tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

- b. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.
- c. Diduga pengaruh pelaksanaan prosedur kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Kerangka Konseptual

1. Prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebulatan. Sementara itu prosedur perkantoran atau sistem perkantoran diartikan sebagai urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di dalam mana pekerjaan dilakukan dan berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya (Syamsi, 2004:16).
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Anwar, 2001:129).

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian berdasarkan definisi di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2008:121).

Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi tempat penelitian adalah di PT. Cerenti Subur Kecamatan Inuman Kabupaten Kuantan Singingi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perkebunan PT. Cerenti Subur Kecamatan Inuman, yang berjumlah 105 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2005:91). Teknik pengambilan sampel merupakan pengambilan sampel dari suatu populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *random sampling*, yang artinya seluruh elemen populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan subjek sampel. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling dilakukan dengan pengambilan karyawan berdasarkan bidang yaitu dengan cara acak bidang dengan demikian bidang yang terpilih dapat dijadikan sampel seluruhnya. Menurut Suharsimi

Arikunto (2008:96) jika jumlah populasi lebih besar dari 100 responden, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 50% dari jumlah populasi. Untuk itu, sampel penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan bagian produksi.

Jenis dan sumber data

Untuk mengumpulkan informasi dan data – data yang diperlukan dalam penulisan ini dilakukan dua cara yaitu :

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara (*interview*) dan penyebaran angket (*questioner*)
2. Data sekunder, yaitu data dan informasi yang penulis peroleh seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan

Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang dipergunakan penulis adalah:

1. Observasi
Observasi adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan secara langsung.
2. Wawancara
Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung para pegawai yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

3. Kuesioner

Cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian menyebarkannya kepada para karyawan yang ada di PT. Cerenti Subur untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia di kuesioner tersebut.

Teknik Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan metode :

1. Analisis.
2. Analisis kuantitatif.

Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut :

Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Dalam penggunaan alat analisis kuesioner maka uji validitas wajib untuk dilakukan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid yang dimaksud terlihat dari pertanyaan pada kuesioner, pertanyaan tersebut harus dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Dengan menggunakan *scale* maka akan terlihat korelasi dari masing-masing indikator terhadap

total variabel/konstruk. Data akan dinyatakan valid jika hasil dari hasil korelasi tersebut adalah signifikan. Perhitungan validitas dengan melihat angka yang terdapat pada *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator. (lihat lampiran).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur. Hasil pengujian validitas adalah seperti Tabel berikut ini.

Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian.

Variabel	Item	Person correlation	Tabel	Keterangan
Prosedur Kerja (X1)	X1_1	0,698**	0,271	Valid
	X1_2	0,784**	0,271	Valid
	X1_3	0,642**	0,271	Valid
	X1_4	0,667**	0,271	Valid
	X1_5	0,548**	0,271	Valid
	X1_6	0,555**	0,271	Valid
	X1_7	0,780**	0,271	Valid
	X1_8	0,629**	0,271	Valid
	X1_9	0,615**	0,271	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2_1	0,504**	0,271	Valid
	X2_2	0,580**	0,271	Valid
	X2_3	0,494**	0,271	Valid
	X2_4	0,621**	0,271	Valid
	X2_5	0,570**	0,271	Valid
	X2_6	0,389**	0,271	Valid
	X2_7	0,528**	0,271	Valid
	X2_8	0,706**	0,271	Valid
	X2_9	0,679**	0,271	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y_1	0,321*	0,271	Valid
	Y_2	0,543	0,271	Valid
	Y_3	0,817	0,271	Valid
	Y_4	0,487**	0,271	Valid
	Y_5	0,647**	0,271	Valid
	Y_6	0,520**	0,271	Valid
	Y_7	0,344	0,271	Valid
	Y_8	0,402**	0,271	Valid
	Y_9	0,613	0,271	Valid
	Y_10	0,369**	0,271	Valid
	Y_11	0,313*	0,271	Valid
	Y_12	0,420**	0,271	Valid

Sumber : Data Olahan 2015

Dan Tabel di atas terlihat bahwa untuk variabel prosedur kerja terdiri dari 9 pertanyaan, diperoleh ke 9 pertanyaan tersebut valid. Kemudian untuk variabel disiplin kerja yang dirancang dengan 9 pertanyaan, dan dari hasil pengolahan data juga diketahui kesembilan pertanyaan tersebut juga valid. Serta pada variabel prestasi kerja karyawan yang dirancang dengan 12 pertanyaan diperoleh duabelas valid karena pertanyaan tersebut memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau *r* hitung yang lebih tinggi dan *r* tabelnya.

Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengujian realibilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* (α). Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Prosedur kerja	0.838	0.60	Reliable
Disiplin kerja	0.729	0.60	Reliable
Prestasi kerja	0.810	0.60	Reliable

Sumber : Data Olahan 2015

Dari hasil dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel prosedur kerja diperoleh sebesar 0.838, variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0.729 serta pada prestasi kerja karyawan diperoleh

sebesar 0.810. Apabila dibandingkan dengan angka reliabilitas apabila angka *Cronbach's Alpha* masing-masing berada diatas 0.06 item pertanyaan dapat dikatakan reliabilitas. Maka dari perolehan angka tersebut sudah dapat dikatakan item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah mendapat standar dan layak untuk dilakukan penelitian

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, kemudian baru dilakukan uji hipotesis melalui uji-t dan uji-F untuk menentukan ketepatan model.

Uji Autokorelasi

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya (Ghozali, (2005:113).

Tahun	Deskriptif	Durbin - Watson	Keterangan
Prosedur kerja, disiplin kerja dan prestasikerja	N = 53	1.781	Bebas dari Autokorelasi

Sumber: Hasil Pemolahan Data Penelitian 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat dinilai statistic Durbin – Waston sebagai hasil terjadi ketidaksamaan varians dari output SPSS Versi 20.00 sebesar 1.781. Hal ini telah membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi yakni berkisar antara -2 sampai dengan 2.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolenieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2005). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini dengan (1) menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas, (2) Melihat *nilai tolerance* dan *nilai variance inflation factor (VIF)*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 atau 10 % dan nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Prosedur kerja	0,328	3,049	Bebas Multikolenieritas
Disiplin kerja	0,328	3,049	

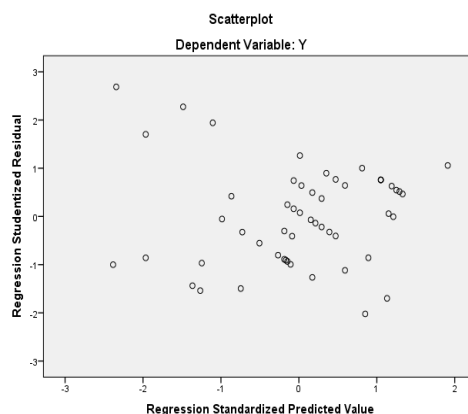
Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat besaran korelasi antar variabel bebas yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi, oleh karena korelasi ini masih dibawah 90%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan *tolerance* juga menunjukan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor (VIF)* juga menunjukan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2005). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Output Uji Heteroskedasitas Data (Diagram Scatterplot).



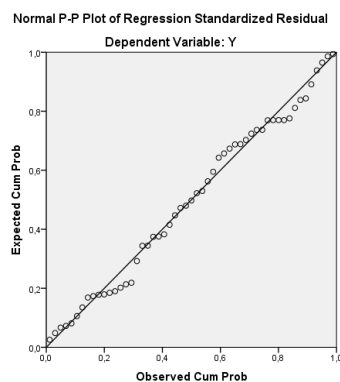
Berdasarkan grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang telah distandardized yang memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tersebar baik keatas maupun kebawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independent prosedur kerja dan disiplin kerja.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*.

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- Dari grafik *Normal Probability Plot* dibawah ini dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpenjar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data ($n = 75$), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar 5.1.



Dari gambar 5.1 di atas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji F dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Rekapitulasi Hasil Regresi Linear berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1	(Constant)	42,002	1,773	
	X1	,178	,081	,373
	X2	,214	,094	,367

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Lampiran

Sumber : Data Olahan, 2015

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi

linear berganda (*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel prosedur kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Cerenti Subur Kuantan Singingi.

Dari tabel di atas dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 42.002 + 0.178X_1 + 0.214X_2$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- Konstanta sebesar 42.002, artinya jika prosedur kerja dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 42.002.
- Nilai Koefisien faktor prosedur kerja (0.178) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor prosedur kerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.178 satuan atau 17,8% dari perubahan prosedur kerja.
- Nilai Koefisien faktor disiplin kerja (0.214) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor disiplin kerja, sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0.214 satuan atau 21,4% dari perubahan disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel prosedur kerja dan disiplin kerja, serta variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan bagian produksi karyawan pada PT Cerenti Subur Kuantan Singingi. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari prosedur kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cerenti Subur Kuantan Singingi.

Hi: Ada pengaruh yang signifikan dari prosedur kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Cerenti Subur Kuantan Singingi.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

$$\begin{aligned} F_{\text{Tabel}} &= (k) : (n - k - 1) \\ &= (2) : (53 - 2 - 1) \\ &= 2 : 50 \\ &= 3.183 \end{aligned}$$

Koefisien Regresi variabel bebas Secara Simultan Terhadap variabel Terikat.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,708	2	82,854	27,788	,000 ^b
	Residual	149,085	50	2,982		
	Total	314,792	52			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Lampiran

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 27.788 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.183 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($27.788 > 3.183$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan prosedur kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cerenti Subur Kuantan Singingi diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel prosedur kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cerenti Subur Kuantan Singingi.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Cerenti Subur Kuantan Singingi dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel berikut ini:

Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,002	1,773		23,683	,000
X1	,178	,081	,373	2,197	,033
X2	,214	,094	,387	2,278	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan. 2015

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 : n - k - 1 \\
 &= 0,05/2 : 53 - 2 - 1 \\
 &= 0,025 : 50 \\
 &= 2,009
 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel X1 (prosedur kerja) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,197. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,009 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2,197 > 2,009$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel prosedur kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel X2 (disiplin kerja) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,278. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,009 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($2,278 > 2,009$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel prosedur kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian prosedur kerja

dan disiplin kerja, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang dapat diukur ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan dan kemampuan memelihara alat bagi karyawan sangatlah penting karena ini dapat meningkatkan konsentrasi yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu prosedur kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0 – 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

Dari hasil pengolahan data diperoleh hubungan atau korelasi antara variabel independen dengan variabel independen diperoleh sebesar 0,726. Nilai ini berada di sekitar angka tingkat hubungan yang kuat. Dimana prosedur kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Hasil Output SPSS

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.507	1,727

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan, 2015

Hasil Output SPSS.

Dari tabel diperoleh nilai R. Dari tabel diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.526 (52,6%) ini menerangkan bahwa prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi dapat diterangkan faktor prosedur kerja dan disiplin kerja, berpengaruh sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya sebesar 47,4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi dipengaruhi oleh faktor prosedur kerja dan disiplin kerja.
2. Uji multikolinearitas dideteksi model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas atau gejala berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama

variabel prosedur kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

4. Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa tanda dari masing-masing koefisien pada model regresi tersebut adalah positif yang secara teoretis tidak menyimpang. Maksudnya adalah secara teoretis pengaruh dari variabel prosedur kerja dan disiplin kerja adalah searah dengan peningkatan prestasi kerja. Jadi apabila prosedur kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja yang bersangkutan juga meningkat, demikian juga sebaliknya, jika menurun maka prestasi kerja juga akan ikut menurun. Jika disiplin kerja yang diterapkan selama ini ditingkatkan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Demikian juga apabila prosedur kerja lebih dimaksimalkan maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun sarana dan fasilitas yang dimiliki organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik kualitas maupun kuantitasnya, maka organisasi tersebut tidak akan berhasil untuk mencapai visi dan misinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan, diukur dari kinerja atau produktivitasnya.

Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur kerja (X_1) mempengaruhi terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.
2. Disiplin kerja (X_2) secara meyakinkan mempengaruhi prestasi kerja (Y) pada karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.
3. Variabel pelaksanaan prosedur kerja dan disiplin kerja, secara signifikan dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi.

Saran

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

1. Dengan diterima hipotesis penelitian pada variabel di atas, maka diharapkan pihak manajemen bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi untuk memperhatikan faktor disiplin kerja seperti waktu, baik waktu masuk, waktu pulang dan lain sebagainya, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik, dan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka akan tercipta suatu prestasi kerja yang berujung pada peningkatan kemampuan dan sikap profesionalisme pada pegawai.
2. Disarankan kepada karyawan bagian produksi tandan buah segar di PT. Cerenti Subur - Kuantan Singingi agar lebih meningkatkan prosedur kerja

bekerja seperti bekerja dengan mempertimbangkan keamanan kerja, bekerja dengan membuat dugaan sebelumnya apakah bisa dilanjutkan atau tidak, dan bekerja secara fleksibel, dimana prosedur kerja yang sudah dianggap baik oleh pegawai dapat lebih ditingkatkan peraturannya jangan memberatkan sehingga lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesamaan hasil maupun kesamaan teori dan variabel yang telah diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. (Jakarta: Asdi Mahasatya).
- J. Winardi. 2010. Motivasi Pemasalahan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya)
- Moekijat. 2009. Dasar-Dasar Motivasi. Bandung. Pioner jaya.
- Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. (Jakarta: Bumi Aksara)

Riduwan, 2010, Metode dan Teknik Menyusun Tesis (Bandung: Alfabeta)

Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Cet ke 13, Bumi Aksara. Jakarta/

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta)

Syamsi. 2004. Psikologi Manajemen dan Administrasi. Yogyakarta: BPFE.