

# **PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN TOBASARI**

**Sahat Parulian Remus**

**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta nasional yang sedang berkembang.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari mulai tanggal 22 Februari 2012 sampai dengan tanggal 30 Agustus 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu metode kuesioner.

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan digunakan beberapa teknik analisis data yaitu analisis asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil output SPSS didapatkan bahwa hubungan antara kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 52,4%, sedangkan sisanya 47,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

**Kata kunci:** *Kedisiplinan kerja, produktivitas kerja*

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industri, tingkat penghasilan/kompensasi, gizi kesehatan, jaminan sosial, lingkungan

dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja pada sebuah organisasi serta tindakan disiplin menuntut standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari?"

### **Tinjauan Pustaka**

Pengertian disiplin menurut Sastrohardiwiryo (2002:291) adalah disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011), mengatakan disiplin adalah "Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang

merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan".

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2011), "Disiplin merupakan alat penggerak karyawan". Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2011), "Dalam arti yang lebih arti sempit dan lebih dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan". Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. *Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.*
2. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.*
3. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan..*
4. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan.*
5. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.*
6. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.*

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Yuli (2005:204) menyimpulkan bahwa “Produktivitas sebagai perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (output) yang dihitung berdasarkan nilai unit atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan”.

Menurut Kussrianto (dalam Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu”. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011:99)

Menurut Robbins (2009: 36), suatu

organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan-tujuannya dan melakukannya dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. Oleh karena itu, produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Simanjuntak (dalam Sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

#### *1. Pelatihan*

Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

#### *2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.*

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

#### *3. Hubungan antara atasan dan bawahan.*

Hubungan atasan dan bawahan akan

mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimanan pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang terjalin dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### Hubungan Disiplin dengan Produktivitas Kerja

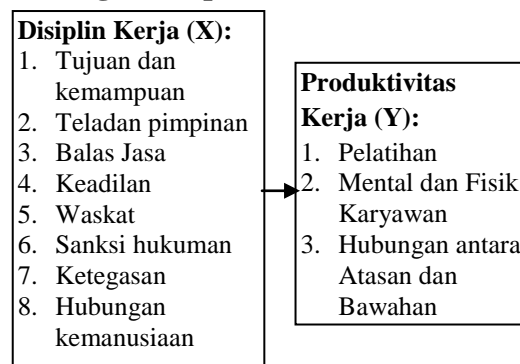
Menurut Sukarno (dalam Sutrisno, 2011), disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kwajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2011), ketidakdisiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih

didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis

“Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.”

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan penulis di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tobasari terletak di Kecamatan Sarimanting Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari yang berjumlah 339 orang, maka jumlah sampel penelitian minimal yang harus diambil mengacu pada formula slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{339}{1 + 339(0,1)^2}$$

= 73 orang

## Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

### 1. Disiplin kerja (X)

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Hasibuan (2000:191), perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, adalah:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

#### 2. Teladan Pimpinan.

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### 3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### 4. Keadilan.

Keadilan yang dijadikan dasar

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 5. Waskat.

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6. Sanksi Hukuman.

Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan.

Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Tercipta *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

## 2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

### 1. Pelatihan.

Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

### 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### Teknik Analisis Data

Pada bagian ini dianalisis pencapaian responden terhadap penyebaran angket yang dilakukan, maka pada bagian deskripsi ini akan tergambar persentase dan kategori pencapaian responden tersebut. Untuk mengetahui pencapaian dan kriteria responden tersebut dilakukan dengan menggunakan kalsifikasi rumus sebagai berikut :

*Rata – rata.skor =*

$$\frac{(5.SS) + (4.S) + (3.TM) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + TM + TS + STS}$$

Dimana :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TM = Tidak menentukan

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus, sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata – rata.skor}}{5} \times 100$$

TCR = Tingkat pencapaian jawaban responden

Dengan kriteria capaian sebagai berikut:

**Persentase Pencapaian Kriteria**

Nilai TCR 90%-100% : Sangat baik

Nilai TCR 80%-89,99% : Baik

Nilai TCR 65%-79,99% : Cukup

Nilai TCR 55%-64,99% : Kurang Baik

Nilai TCR 0%-54,99% : Tidak Baik

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel digunakan analisis regresi linier sederhana. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana ialah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y_i}{n} - b \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Intersep (konstanta)

b = Koefisien regresi

Selanjutnya data akan diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 16.0.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif tentang Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa distribusi frekuensi variabel disiplin kerja tergolong pada

kriteria **baik**. Hal tersebut ditunjukkan dengan pencapaian skor rata-rata sebesar 4,19 dan tingkat pencapaiannya mencapai 83,73%. Dengan kondisi tersebut hasil penelitian memberikan indikasi bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari mendapat respon yang positif. Artinya, disiplin kerja pada umumnya menjadi perhatian yang baik dari para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. Berdasarkan pada tabel 1. diketahui bahwa indikator disiplin kerja yang memperoleh respon paling tinggi adalah tujuan dan kemampuan dengan rata-rata skor 4,60 dan yang mendapatkan respon paling rendah adalah hubungan kemanusiaan dengan rata-rata skor 3,78.

### Analisis Deskriptif Tentang Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa distribusi frekuensi variabel disiplin kerja tergolong pada kriteria **baik**. Hal tersebut ditunjukkan dengan pencapaian skor rata-rata sebesar 4,29 dan tingkat pencapaiannya mencapai 85,77%. Dengan kondisi tersebut hasil penelitian memberikan indikasi bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari mendapat respon yang positif. Artinya, produktivitas karyawan pada umumnya menjadi perhatian yang baik dari para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. Berdasarkan pada tabel 4.6 diketahui bahwa indikator produktivitas karyawan yang memperoleh respon paling tinggi adalah mental dan fisik

karyawan dengan rata-rata skor 4,53 dan yang mendapatkan respon paling rendah adalah hubungan antara atasan dan bawahan dengan rata-rata skor 3,96.

Berdasarkan data-data yang telah dibahas diatas, dapat di rangkum dalam Tabel 1. bahwa indikator disiplin kerja mempunyai pengaruh bagi responden dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

**Tabel 1.**

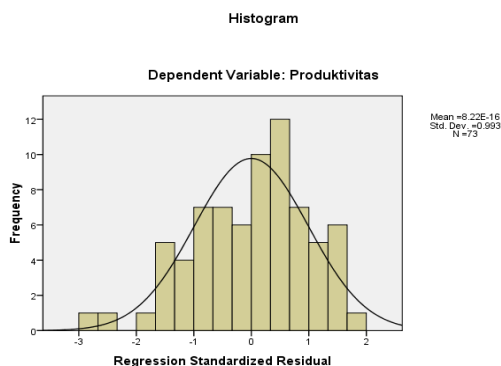
Rekapitulasi Tingkat Pencapaian Variabel Penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari

No	Variabel	Skor rata-rata	Tingkat Capaian (%)	Kriteria
1	Disiplin Kerja	4.19	83.73	Baik
2	Produktivitas Karyawan	4.29	85.77	Baik

Sumber : Hasil penelitian

### Analisis Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 1 dan Gambar 2.



**Gambar 1.** Pengujian Normalitas Histogram

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

## Uji Normalitas

**Tabel 2.**

Uji Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	73
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	.0000000
Std. Deviation	4.01043215
Most Extreme Absolute Differences	.085
Positive	.042
Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z	.728
Asymp. Sig. (2-tailed)	.665

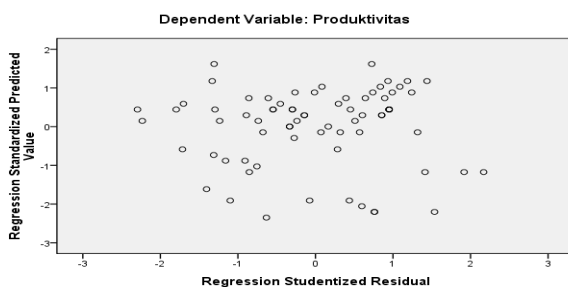
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

Dengan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 10% atau 0,1 ternyata seluruh variabel memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,665 dan diatas nilai signifikan 0,05. Dengan demikian, seluruh variabel yang dianalisis seperti variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas karyawan sebaran datanya mengikuti distribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



**Gambar 3.** Pengujian

Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

Berdasarkan Gambar 3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta

titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Indikasi terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4**

Uji Glejser

Model	Unstandard Coeff		Standar Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (C)	4.663	2.520		1.850	.068
Disiplin	-.019	.037	-.061	-.519	.605

a. Dependent

Variabel: absut

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut Ut (abSut). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi, disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5.**

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.518	4.03858

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

Keterangan:

a.  $R = 0,724$  atau 72,4% berarti hubungan (relation) antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan adalah erat.

b.  $R \text{ Square} = 0,524$  berarti 52,4% variabel produktivitas karyawan



dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 47,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

- c. Standard Error of Estimated (standard deviasi) adalah mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Hasil penelitian menunjukkan Standard Error of Estimated adalah 4,039.

### Uji Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 6.**

Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandar Coeff		Standar Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (C)	22.880	4.710		4.858	.000
Disiplin	.619	.070	.724	8.845	.000

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

Berdasarkan table 6. dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 22,880 + 0,619X$$

Dimana :

- a= Konstanta sebesar 22,880 berarti jika disiplin kerja (X) nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 22,880
- b= Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,619 berarti jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,619 koefisien negatif berarti terjadi hubungan negatif antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Semakin menurun disiplin kerja maka akan semakin menurun produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja > t tabel yaitu 8,845 > 6,314. Dengan demikian, Ho yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditolak, dengan menerima Ha yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil hipotesis diatas menjelaskan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini dapat diartikan semakin besar disiplin kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, maka hal ini akan berpengaruh semakin besar pula terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa distribusi frekuensi variabel disiplin kerja tergolong pada kriteria **baik**. Hal tersebut ditunjukkan dengan pencapaian skor rata-rata sebesar 4,19 dan tingkat pencapaiannya mencapai 83,73%. Dengan kondisi tersebut hasil penelitian memberikan indikasi bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari mendapat respon yang positif. Artinya, disiplin kerja pada umumnya menjadi perhatian yang baik dari para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja yang memperoleh respon paling tinggi adalah tujuan dan kemampuan dengan rata-rata skor 4,60 dan yang mendapatkan respon paling rendah adalah hubungan kemanusiaan dengan rata-rata skor 3,78.

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Sukarno (dalam Sutrisno, 2011), bahwa disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Didasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh angka signifikansi sebesar 0,00. Angka signifikansi  $0,00 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. Oleh karena terdapat hubungan linier antara kedua variabel maka variabel disiplin kerja memang mempengaruhi produktivitas karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pada pengolahan data uji normalitas baik secara grafik maupun secara

statistik dapat dibuktikan bahwa seluruh variabel yang dianalisis yaitu variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas karyawan sebaran datanya mengikuti distribusi normal atau dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.

2. Pada pengolahan data uji heterokedastisitas baik secara grafik maupun secara statistik dapat dibuktikan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut  $U_t$  ( $abSut$ ). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.
3. Berdasarkan hasil penelitian data yang kemudian telah diolah dengan menggunakan software SPSS 16.00 dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara erat terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari yaitu sebesar 72,4% melalui analisis regresi linear sederhana.
4. Berdasarkan tabel uji regresi secara parsial (uji t), nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja  $> t$  tabel yaitu  $8,845 > 6,314$ . Dengan demikian,  $H_0$  yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditolak, dengan menerima  $H_1$  yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa secara parsial

variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

5. Terdapat 52,4% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 47,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Berarti terjalin hubungan yang erat antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

### Saran

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, walaupun sudah dalam kategori baik diharapkan kepada seluruh karyawan untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan disiplin kerja tersebut. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka secara tidak langsung dapat pula menaikkan atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan menghasilkan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
2. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan, maka faktor yang dinilai masih sangat rendah yaitu hubungan kemanusiaan baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama pegawai harus diselaraskan sehingga tercipta hubungan yang baik dan harmonis. Perhatian dan pengawasan kerja dari pimpinan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya serta dapat

mengembangkan tenaga dan fikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan dan cita-cita perusahaan.

3. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja sebaiknya **PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari** menciptakan aturan-aturan yang lebih jelas dan terkoordinir dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih loyal dan mentaati aturan-aturan tersebut.
4. Dapat digunakan beberapa alternatif cara dalam mematuhi aturan kerja yaitu salah satunya dengan memberi sanksi kepada karyawan, agar karyawan lebih termotivasi lagi bekerja secara optimal dan produktivitas kerja akan lebih baik.
5. Dalam meningkatkan produktivitas hendaknya pimpinan dapat meningkatkan efisiensi waktu dan efektivitas kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Satrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Grasindo.

- Siswanto, B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wursanto. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.