

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNANNUSANTARA IV (Persero)
UNITUSAHA PABATU**

SKRIPSI

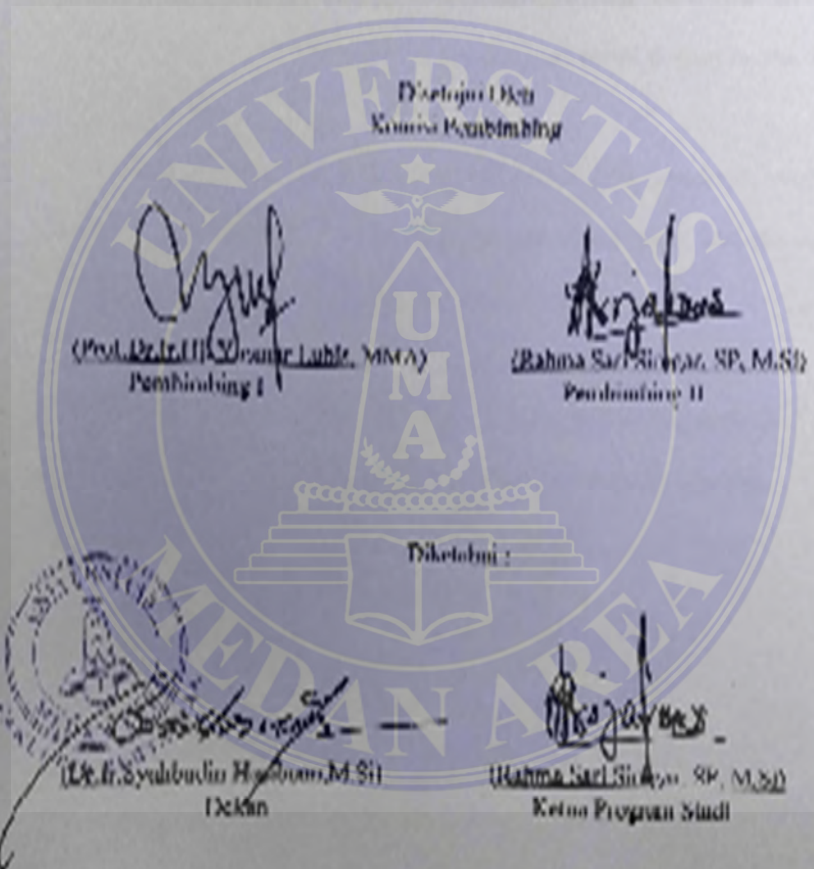
Oleh

**YULIA ANDINI
13.822.0027**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada PT Perkebunan Nusantara IV Liris Pahala
Nama : Yulia Andini
NPM : 15.077.0027
Mekah : Pahlawan



Ditetapkan Oleh
Komisi Pembimbing

(Prof. Dr. Ir. H. Damar Lubis, M.M.A.)
Pembimbing I

(Rahma Sari Siagian, SP, M.Si)
Pembimbing II

Diketahui :

(Lk. Ir. Syedabudin Husbaini, M.Si)
Dean

(Rahma Sari Siagian, SP, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 30 November 2017

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila kemudian nanti ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 September 2018

Yang Membuat Pernyataan,



VULIA ANDINI
12.822.0027

**HALAMANPERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulia Andini
NPM : 13.821.0027
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, Mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 10 September 2018
Yang menyatakan

YULIA ANDINI

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Sidodadi, Kecamatan Kampung Rakyat, Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada tanggal 11 Agustus 1994. Anak kelima dari enam bersaudara yang merupakan putri dari pasangan Ayahanda Nasib dan Ibunda Tumini. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah dimulai pada tahun 2001 di SD Negeri 116253 Kampung Rakyat dan lulus pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kampung Rakyat dan lulus pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 3 Padangsidempuan pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi dengan Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti Praktek Kerja Lapangan di Kebun Turangie Estate PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk, dari tanggal 03 Agustus sampai dengan 05 September pada tahun 2016.

ABSTRACT

This research is based on the problem of work productivity of employees who still have not expected maximally due to the problem of work discipline that is not in accordance with existing regulations in the company.

This study aims to determine the effect of work discipline on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu Business Unit. Population in this research is all employees of afdeling, engineering / processing, and general at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) of Pabatu Business Unit is 1031 people. Thus the number of respondents used in this study as many as 104 people.

Based on the results of the study, the results of the t-test on the variables comply with all company regulations, namely $= 2.652 > T_{table} = 1.980$ stating that obeying all company regulations has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu Business Unit. Effective use of time based on the results of the research is $3.069 < T_{table} = 1.980$ which states that the effective use of time has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu Business Unit. Responsibility for work and duties is $5.467 > T_{table} = 1.980$ states that the responsibilities in work and tasks have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu Business Unit. The absentee level is $= 1,200 < T_{table} = 1,980$ positive and not significant effect on employee work productivity has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu Business Unit. The simultaneous test results obtained were $187,774 \geq 2,31$ which stated that work discipline simultaneously had a positive and significant effect on the work productivity of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu Business Unit. And the R value obtained is 0.884. This figure shows that 88.4% of work productivity is explained by the variable work discipline. Thus the importance of work discipline that will increase employee work productivity, so it is necessary to pay attention to the disciplinary conditions of employees in the company.

Keywords: Work Discipline, Productivity PT.PN IV Unit Pabatu

RINGKASAN

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masalah produktivitas kerja karyawan yang masih belum diharapkan secara maksimal dikarenakan oleh masalah disiplin kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian afdeling, teknik/pengolahan, dan umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu sebanyak 1031 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 orang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t pada variabel mematuhi semua peraturan perusahaan yaitu $2,652 > T_{tabel} = 1,980$ menyatakan bahwa mematuhi semua peraturan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Penggunaan waktu secara efektif berdasarkan hasil penelitian diperoleh yaitu $3,069 < T_{tabel} = 1,980$ menyatakan bahwa penggunaan waktu secara efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu $5,467 > T_{tabel} = 1,980$ menyatakan bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Tingkat absensi yaitu $1,200 < T_{tabel} = 1,980$ berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Hasil uji simultan diperoleh yaitu $187,774 \geq 2,31$ menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Dan nilai R yang diperoleh sebesar 0,884. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88,4% produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Dengan begitu pentingnya disiplin kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu diperhatikan kondisi disiplin karyawan dalam perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja , Produktivitas Kerja PT.PN IV Unit Pabatu

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa penulis sampaikan keharibaan junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang membuka mata hati dari alam kegelapan ke alam yang penuh rahmat dan dihiasi dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu’ yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr.Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA selaku dosen pembimbing I dan Rahma Sari Siregar, SP, M.Si selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat disusun dengan baik.
3. Prof.Ir.H.Zulkarnain Lubis MS.,PhD selaku ketua ujian skripsi dan Drs.Khairul Saleh,M.MA selaku dosen pembimbing akademik dan sekretaris ujian skripsi yang memberikan masukan sehingga skripsi ini berjalan dengan baik

4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu serta pelayanan yang baik kepada penulis.
5. Kedua orangtua tercinta dan terkasih Ayahanda dan Ibunda yang memberikan kasih sayang, dorongan, motivasi semangat dan do'a tulus yang tiada henti bagi penulis. Penulis bangga kepada ayah dan ibu yang telah memperjuangkan anakmu ini menjadi seorang "Sarjana". Demi cita cita kami ayah dan ibu bekerja keras sampai saat ini, ayah dan ibu terimakasih atas kasih sayang dan perjuangannya.
6. Buat tersayang M.Syawal Al-Azhar Hsb dan keluarga yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis mampu berjuang kembali untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. In The Kost (Desi Lestari, Kak Nurul, Kak ayu, Kak Sari, eli, Desi monica) atas waktu dan kebersamaan yang telah dilalui bersama penulis.
8. Seluruh teman sejawat dan seperjuangan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area stambuk 2013 yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, semoga doa dan dorongan dapat menjadi motivasi bagi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan.

Penulis

Yulia Andini

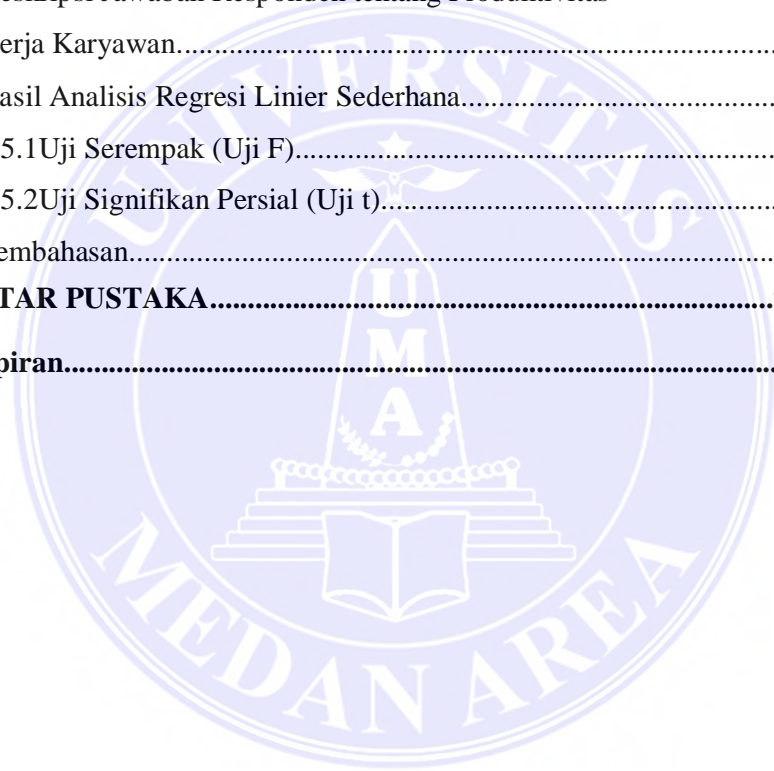
DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I.PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
1.6 Hipotesis	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Disiplin.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja	12
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja	15
2.2 Produktivitas Kerja	16
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu	21
BAB III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2 Metode Pengambilan Sampel	24
3.3 Metode Pengumpulan Data	26
3.4 Metode Analisis Data	27
3.5 Defenisi Oprasional Variabel	31
BAB IV.GAMBARAN UMUM GAMBARAN PTPN IV	33
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.2 Gambaran Umum Lokasi PTPN IV	34
4.2.1 Sejarah Perkebunan	35

4.2.2 Visi dan Misi Perusahaan	36
4.2.3 Budaya	37
4.2.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
4.2.5 Uraian Tugas Afdeling, Teknik/pengolahan dan Umum.....	39

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	46
5.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	49
5.3 Deskripsi Jawaban Responden	54
5.4 Deskripsi Jawaban Responden tentang Produktivitas	
Kerja Karyawan.....	58
5.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59
5.5.1 Uji Serempak (Uji F).....	60
5.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	62
5.7 Pembahasan.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	72
Lampiran.....	74



DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.	Luas Lahan/Ha, Produksi Kelapa Sawit/Ton Tahun Dan Jumlah Karyawan Tahun 2013-2016	3
2.	Jumlah karyawan kebun unit pabatu berdasarkan bagian-bagian.....	3
3.	Absensi karyawan Afdeling, Teknik Pengolahan, SDM & Umum PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu pada Bulan Januari- Desember 2016.....	4
4.	Jumlah Populasi dan Jumlah Sampel Penelitian.....	25
5.	Instrument Skala Likert.....	30
6.	Jumlah Penduduk dan Rumah Tangga Menurut Kecamatan di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2015	34
7.	Data tindak disiplin kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabat pada tahun 2016.....	44
8.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	46
9.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	47
10.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
11.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
12.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	49
13.	Hasil Uji Validitas Vaiabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	50
14.	Hasil uji reabilitas instrumen penelitian	51
15.	Hasil Uji Multikolinearitas	53
16.	Nilai interval dan katagori jawaban responden	54
17.	Frekuensi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja	54
18.	Frekuensi Jawaban Responden variabel Produktivitas Kerja Karyawan.	58
19.	Koefesien Determinasi Model Summary.....	60
20.	Hasil Uji Signifikan Serempak (Uji F) ANOVATabel	61

21. Hasil Uji Signifikan Persial (Uji-t) Coefficients ^a	62
22. Rekapitulasi Absensi Kerja Karyawan afdeling PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu Pada Bulan Januari-Agustus 2017	67
23. Rekapitulasi Absensi Kerja Karyawan Teknik pengolahan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu Pada Bulan Januari – Agustus 2017	67
24. Rekapitulasi Absensi Kerja Karyawan Umum PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu Pada Bulan Januari –Agustus 2017.....	68



DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
1.	Gambar 1. Kerangka Pemikiran	7
2.	Gambar 2. Struktur Organisasi PT.PN IV(Persero)Unit Pabatu.....	39
3.	Gambar 3. Histogram Variabel Penelitian.....	52
4.	Gambar 4. Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	52



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang dikelola oleh perorangan atau sekelompok orang yang mempunyai misi dalam mencapai tujuan tertentu. Didalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia yang menjalankan roda perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya Manusia pada perusahaan terdiri dari pimpinan dan karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Hal ini dapat menjadi fakta bahwa perusahaan terus menginginkan karyawannya memiliki kualitas yang lebih baik. Maka, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumberdaya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut

Karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan adalah penggerak utama roda kegiatan sebuah perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja atau pemberitahuan bagaimana melaksanakan sebuah pekerjaan dari perusahaan agar pelaksanaan pekerja tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat perusahaan. Sebagaimana hal tersebut harus didukung dengan aturan yang dibuat perusahaan agar tercipta disiplin kerja dan tidak terjadi penyimpangan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi kerja karyawan. Salah satu faktor penentu kedisiplinan adalah yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Suatu perusahaan harus mampu menegakkan kedisiplinan dan menerapkan kepada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Produktivitas tidak hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja karyawan yang perlu diperhatikan. Produktivitas karyawan dapat dinilai dari apa yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kualitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang memiliki Grup Unit Usaha yang dibangun oleh perusahaan perkebunan dengan kelengkapan fasilitas pengolahan yang dimiliki oleh perusahaan perkebunan tersebut. Salah satu Unit PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) adalah unit kebun Pabatu yang terletak di Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera

Utara. Kebun unit Usaha Pabatu memiliki komoditi yaitu kelapa sawit, dengan jumlah karyawan pada tahun 2016 sebanyak 1065 orang. Perkembangan jumlah dan komposisi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu dari tahun 2013 sampai 2017 dapat dilihat secara lengkap pada Tabel 1.

Tabel 1. Luas Lahan, Produksi Kelapa Sawit dan Jumlah Karyawan Tahun 2013-2016

Tahun	Luas Lahan /ha	Produksi Kelapa Sawit/Ton	Jumlah Karyawan
2013	4562	95.592,070	1063
2014	4398	93.371,340	1085
2015	4230	84.030,050	1018
2016	3768	69.180,100	1065
2017 (RKAP)	2983	71.100	1031

Sumber : Profil Unit Usaha Pabatu Desember 2016

Berdasarkan Tabel 1 jumlah karyawan kebun unit Pabatu terjadi kenaikan dan penurunan hampir setiap tahun mulai dari tahun 2013 sampai dengan 2017. Kenaikan dan penurunan ini tidak sejalan dengan penurunan luas lahan yang terjadi pada kebun unit Pabatu.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu memiliki struktur organisasi dengan bagian afdeling, teknik/pengolahan dan umum dengan jumlah karyawan yang berbeda-beda. Maka secara lengkap jumlah karyawan berdasarkan bagian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Kebun Unit Pabatu Berdasarkan Bagian

Tahun	Afdeling/Bagian		Teknik/ Pengolahan	Umum	Total
	Karyawan tetap	Karyawan tidak tetap			
2013	316	314	318	115	1063
2014	327	326	322	110	1085
2015	298	297	320	103	1018
2016	318	317	317	113	1065
2017	318	301	305	107	1031

Sumber : Profil Unit Usaha Pabatu Tahun 2016.

Pada Tabel 2. menjelaskan bahwa terjadi penurunan maupun kenaikan pada jumlah karyawan, dimana pada bagian afdeling terjadi kenaikan namun pada bagian teknik/pengolahan dan umum terjadi penurunan. Diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut setiap tahunnya masih dijumpai penurunan, hal ini diduga menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan di bagian keseluruhan afdeling (karyawan tetap dan tidak tetap) teknik/pengolahan, umum dan total pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

Disiplin kerja yang diharapkan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu adalah semua karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti masih banyak karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu yang tidak disiplin. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat karyawan yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu karyawan yang tidak hadir tanpa penjelasan yang pasti dan terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini bisa diketahui pada tabel 3.

Tabel 3. Absensi Karyawan Afdeling, Teknik Pengolahan, SDM & Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu pada Bulan Januari-Desember 2016.

PTPN IV Unit Usaha Pabatu	Jumlah karyaw an	Bulan												Total rata- rata
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Afdeling	62	21	17	15	14	15	22	18	13	10	13	12	19	15,75
Teknik pengolah an	31	6	4	9	6	10	6	11	12	14	13	11	9	9,25
Umum	11	3	2	3	7	9	8	3	0	5	4	1	9	4,5

Sumber : Profil Unit Usaha Pabatu Tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui tingkat absensi karyawan bervariasi selama bulan Januari-Desember 2016. Tingkat kehadiran tertinggi pada afdeling dengan rata-rata 15.75, teknik pengolahan rata-rata 9.25, umum dengan rata-rata 4,5. Hal ini menunjukkan bahwa ada disiplin kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu.

Berdasarkan hasil *prasurvey* yang dilakukan pada bulan Mei 2017 pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu menyatakan dalam hal upaya menciptakan disiplin kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu masih terdapat banyak kendala yang dihadapi seperti tingkat absensi karyawan dan peraturan kerja yang masih belum sepenuhnya diterapkan terhadap pelanggaran disiplin kerja sehingga sulit untuk mencapai kemaksimalan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam peneliti ini maka tujuannya yaitu :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh bagaimana disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan pada perusahaan dan pihak terkait untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Sebagai bahan masukan dan acuan bagi perusahaan khususnya mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu.
3. Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan acuan dan masukan terhadap penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu merupakan suatu perusahaan yang bersifat padat karya yaitu perusahaan yang dititik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam pembangunan serta pengoprasiaanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun struktur organisasi Unit Usaha pabatu PT Perkebunan Nusantara IV terdiri dari Manager yang membawahi seorang Asisten kepala (Askep) yang memimpin VII asisten yang

terdiri dari Asisten Afdeling I, Asisten Afdeling II, Asisten Afdeling III, Asisten Afdeling IV, Asisten Afdeling V, Asisten Afdeling VI, Asisten Afdeling VII, Asisten teknik/pengolahan dan Asisten Umum.

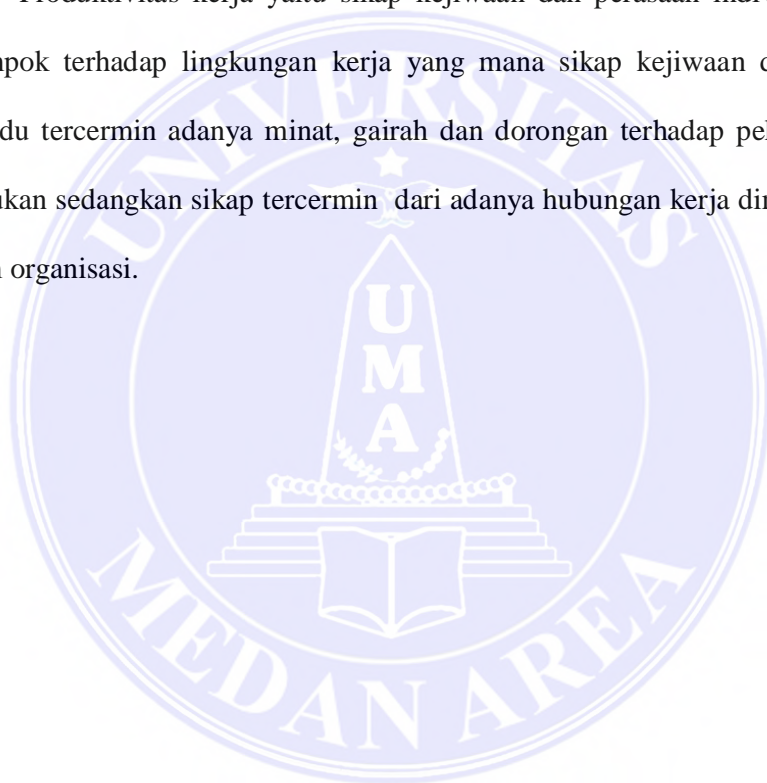
Karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan adalah penggerak utama roda kegiatan sebuah perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja atau pemberitahuan bagaimana melaksanakan sebuah pekerjaan dari perusahaan agar pelaksanaan pekerja tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat perusahaan. Sebagaimana hal tersebut harus didukung dengan aturan yang dibuat perusahaan agar tercipta disiplin kerja dan tidak terjadi penyimpangan.

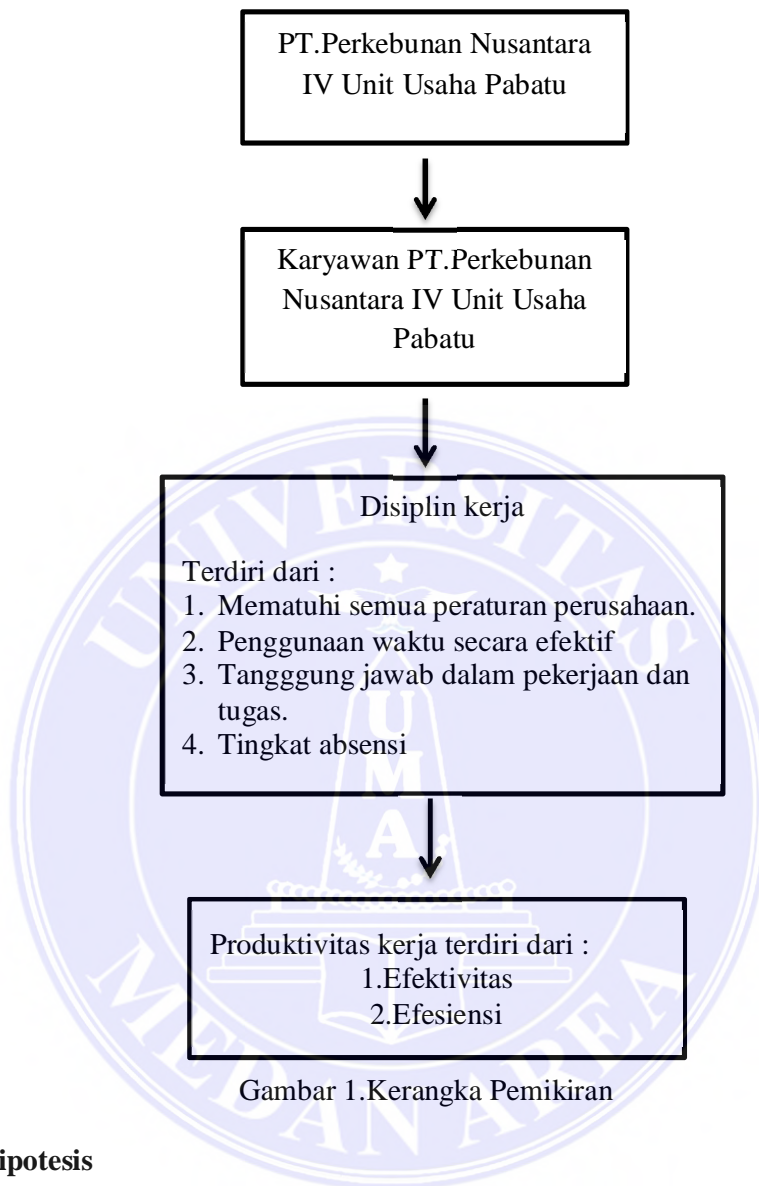
Karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi tersebut mengatur pembagian jumlah karyawan yang terdiri dari afdeling/bahagian, teknik/pengolahan, dan umum. Perencanaan karyawan pelaksana di tingkat kebun dituangkan dalam rencana kerja karyawan pelaksana yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan pelaksana merupakan bagian penting bagi berlangsungnya kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan dalam melakukan kegiatan karyawan memerlukan petunjuk kerja atau pemberitahuan bagaimana melaksanakan sebuah pekerjaan dari perusahaan agar pelaksanaan pekerja tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin

kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Untuk meningkatkan disiplin kerja atau sumberdaya manusia dibutuhkan prosedur yang efektif dan efisien. Dengan adanya disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai aset utama diperusahaan tersebut berikut pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Produktivitas kerja yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, gairah dan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan sedangkan sikap tercermin dari adanya hubungan kerja dimana mereka dalam organisasi.





Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Disiplin

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

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Menurut singodimedjo dalam sutrisno (2013) 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 merosotkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Menurut Hasibuan (2009). kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas

paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk, sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik. Dalam arti sempit dan lebih dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, Sutrisno (2013).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Perilaku disiplin dalam sebuah organisasi/instansi pemerintah merupakan suatu sikap yang harus diawasi agar tidak mengganggu pelaksanaan kegiatan yang lainnya. Maka dari itu perilaku disiplin dapat dibentuk seperti menurut Mangkunegara (2011)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu sikap upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik, maka pekerjaan yang direncanakan akan dapat di selesaikan dengan efektif. Pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Heidrachman (2006), yaitu :

1. Disiplin kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, gurudan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan, yaitu :

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan – aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkatan ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang terjadi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan atau atasan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Disiplin selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

A. Tujuan disiplin

Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sutrisno (2013) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan organisasi ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik

- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada organisasi
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang .

Sedangkan menurut Sutrisno (2013:86) Tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana , sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standart pekerja perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan oleh individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semangkin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas,tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan oleh individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam mengusahakan laba usaha, dimana laba usaha tersebut merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan baik itu usaha perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Produk adalah hasil (output a thing produced), produksi adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (the act of producing), produsen adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu dan produktivitas adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Setiap organisasi apapun sifatnya tinjauan dan bentuk hukumnya selalu menginginkan produktivitas karyawan meningkat dari tahun ke tahun. Produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan keadaan esok harus lebih baik dari hari ini (Suratijah,K,2008)

Pandangan dan sikap yang seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas terhadap apa yang diperbuatnya, akan tetapi berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan bekerja. Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasil dengan jumlah sumberdaya yang digunakan selama produksi berlangsung.

Pengertian produktivitas sebagai berikut : Produktivitas adalah tingkatan kegiatan di dalam memproduksi barang atau jasa, produktivitas mengutamakan

cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi juga diartikan sebagai berikut :

- a. Perbandingan antara kumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan umum.
- b. Perbandingan antara ukuran harga bagi pemasukan dan hasil (Sinungan,2002).

Berdasarkan defenisi diatas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi turut faktor produksi lainnya antara lain modal dan keahlian. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan invesi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pelaksanaan produktivitas bertujuan adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada agar dapat terlaksana dengan baik. Dan tujuan utama adalah untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja. Namun pengaruh diataranya masalah ketenaga kerjaan dan modal serta faktor alamiah. Masing-masing syarat atau faktor-faktor tersebut belaku dalam cara yang berbeda dan dalam keadaan berbeda pula (Soekartawi,2003)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Bersumber dari job atau pekerjaan

Pada suatu pekerjaan yang dalam pengerjaannya berbelit-belit dan memerlukan gerakan-gerakan yang sebenarnya tidak perlu, akan mengakibatkan produktivitas yang kecil. Karena itu sebelum melakukan pekerjaan tersebut time dan motion study. Dengan time motion study dapat diciptakan gerakan-gerakan yang efektif yang mengurangi kelelahan.

2. Bersumber dari pegawai

Dalam hal ini perusahaan mengusahakan agar pegawai mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan cepat.

Cara yang dapat digunakan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu diciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Memberi kesempatan untuk maju
- f. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Mengusahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas
- h. Memberikan inisiatif yang baik (Nitisemoto,1996).

Usaha peningkatan produktivitas disalam perusahaan terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber yaitu .

1. Modal

Banyak para ahli percaya bahwa pertumbuhan produktivitas dapat disebabkan oleh modal. Pemanfaatan yang efektif dari tanah, gedung maupun mesin adalah merupakan sumber penting bagi penurunan biaya. Pengaruh pertumbuhan produktivitas dari peralatan yang dipilih secara baik maupun pemuatan optimal adalah benar-benar penting.

2. Tenaga kerja

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya karyawan yang bekerja dan beroperasi dan proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara pengukuran latihan, pengaturan motivasinya. Ada dua kelompok kedua mencakup sikap (terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas), kemauan kerja, kepastian pekerjaan dari ambisi dan promosi.

3. Manajemen dan Organisasi

Adanya konsensus yang menyatakan bahwa faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen. Manajemen harus bisa merencanakan dengan baik prosedur kerja yang efektif kebijakan dan pembuatan keputusan (Maulang, 2008).

Menurut Sutrisno (2010:211) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat berpengaruh pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salahsatu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangan pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan hasil sumberdaya yang digunakan. Masukan dari keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh positif yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian Devi Andriyani (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t pada variabel lingkungan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,279 > 1,683$ menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,644 > 1,683$ menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,440 > 3,23$ menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,517. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51,7% produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan begitu pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu diperhatikan kondisi lingkungan kerja dan disiplin karyawan dalam perusahaan.

Menurut Fitri Afriyani,S dan Lena, F (2016) 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. Metode yang digunakan *stratified random sampling*. 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 efesiensi responden menyatakan Cukup Baik (Sesuai). 3. 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.

Menurut Etty Siswati (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun. Metode yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Bukit Cermin Kabupaten Sarolangun, di uji dengan menggunakan alat analisis dapat diketahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 , terhadap variabel Y yaitu : 1. Uji T, dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja t hitung $>$ t tabel atau ($5,589 > 1,67203$) dan Variabel Disiplin Kerja t hitung $>$ t tabel atau ($3,636 > 1,67203$), artinya Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan. 2. Uji F, dapat diketahui bahwa f hitung $>$ f tabel atau ($33,534 > 3,16$). Ini berarti bahwa keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan. 3. Uji Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh 52,4% terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) dan di pengaruhi 47,6% oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.



III.METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu berlokasi didesa Pabatu Kecamatan Dolok Merawan Tebing Tinggi.Penentuan lokasi ini dilakukan secara *purposive* (sengaja). Hal ini berdasarkan data PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu dimanadesa Pabatu kecamatan Dolok Merawan Tebing Tinggi merupakan salah satu pusat perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di daerah tersebut khususnya perkebunan. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada agustus sampai september 2017.

3.2 Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu berjumlah 1031 orang, yang terdiri dari afdeling/bahagian berjumlah 619 orang, teknik/pengolahan berjumlah 305 orang ,umum berjumlah 107 orang.Penelitian berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan pada tanggal 05 mei 2017 di PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian, dengan kata lain sampel adalah merupakan sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel adalah karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu Untuk memenuhi kebutuhan sampel dalam penelitian ini,maka di ambil 10% dari jumlah populasi seluruh karyawan yang ada karena populasinya besar yang merupakan bagian dari populasi dalam penelitian, hal ini sesuai pendapat Arikunto (2008:116),apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga

penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini sampel ditentukan sebesar 10% dari populasi, sehingga jumlah sampel adalah 104 orang.

Berdasarkan data banyaknya populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah Populasi dan Jumlah Sampel Penelitian

No	PTPN IV Unit Usaha Pabatu	Jumlah karyawan	Jumlah sampel (10%)
1	Afdeling/Bahagian	619	62
2	Teknik/Pengolahan	305	31
3	Umum	107	11
Total		1031	104

Sumber: Profil Unit Usaha Pabatu

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Menurut Sugiono (2008:118) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional. Teknik sampling ini digunakan untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui angket yang dibagikan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden/perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang teliti baik melalui kuisisioner maupun wawancara, tentang disiplin kerja karyawan. Data sekunder 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 dan data lain yang dianggap perlu untuk penelitian.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkap pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan hal ini terdiri dari informasi tentang identitas responden, beberapa item dan subsitem yang terkait dengan umur, tingkat pendidikan, pendapatan (gaji), Mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi.
2. Observasi yaitu pengamatan langsung kelokasi penelitian yaitu di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
3. Wawancara yaitu tanya jawab secara langsung kepada responden yang dijadikan sampel dan juga kepada informasi pada lokasi penelitian untuk melengkapi data dan informasi yang dibutuhkan.
4. Studi pustaka yaitu catatan atau dokumen resmi yang tertulis dan dikeluarkan oleh kantor direksi dan lembaga lain yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

3.4. Metode Analisis Data

1.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono,2004). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown, sebagai berikut:

$$R_{11} = \frac{2 r b}{1+r b}$$

Ket :

R_{11} = nilai reliabilitas

R_b = nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), diatas 0,8 (baik).

Pengukuran validitas dan reabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliable. Sugiyono (2007) menjelaskan perbedaan antara penelitian yang valid dan reliable dengan instrumen yang valid dan reliable sebagai berikut :

- Penelitian yang valid artinya terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.
- Sedangkan penelitian yang reliable bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berada.

1.4.2 Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik parametrik harus memenuhi kriteria normalitas distribusi data, sebagaimana dinyatakan Sugiyono (2007), bahwa penggunaan statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Sebagai gantinya digunakan teknik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data terdistribusi normal. Teknik statistik itu adalah statistik nonparametrik. Untuk itu, sebelum peneliti akan menggunakan teknik statistik parametris sebagai alat analisisnya, maka peneliti harus membuktikan lebih dahulu apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak.

Memperhatikan pernyataan Sugiono tersebut diatas, maka sebelum menentukan teknik analisis yang akan digunakan, peneliti akan melakukan uji normalitas dan terlebih dahulu. Apabila hasil uji normalitas data menunjukkan

data berdistribusi normal, maka penulis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Sebaliknya apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal, maka yang digunakan adalah teknik analisis statistik nonparametrik. Cara mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Selain itu untuk melihat normalitas residual juga dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara observasi dengan distribusi normal yang mendekati distribusi normal.

3.4.3 Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel disiplin kerja yaitu: mematuhi semua peraturan perusahaan(X_1), penggunaan waktu secara efektif (X_2), tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas(X_3), tingkat absensi (X_4), serta produktivitas kerja karyawan (Y), dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian.

1.4.4 Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat, sedangkan disiplin kerja sebagai variabel bebas, terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Intercept

b_1, \dots, b_4 = parameter koefisien regresi

x_1 = mematuhi semua peraturan perusahaan

x_2 = penggunaan waktu secara efektif

x_3 = tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

x_4 = tingkat absensi

e = error

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan skala likert. Dengan pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 5. Instrument Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010)

Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan uji F dengan kriteria uji sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka diterima H_1 atau tolak H_0
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terima H_0 atau ditolak H_1

Uji t (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji variabel bebas secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan uji t dengan kriteria uji sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka terima H_1 atau tolak H_0
- Jika, $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terima H_0 atau tolak H_1

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari dari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam proses penelitian, maka penulis membuat defenisi dan batasan operasional sebagai berikut:

1. Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu.
2. Disiplin kerja adalah kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu.

3. Mematuhi semua peraturan perusahaan adalah Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
4. Penggunaan waktu secara efektif adalah Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standart pekerja perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
5. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas adalah Tanggung jawab yang diberikan oleh individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
6. Tingkat absensi adalah Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semangkin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
7. Produktivitas kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat dan lebih baik pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Heidrachman Ranupandjo dan Suad Husnan. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moelyono M. 2005. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemoto, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan keempat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas apa dan bagaimana*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Tata kerja dan Konsep Produktivitas*, Edisi Revisi, Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman. 2006. *Prinsip dan Konsep produktivitas*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

- Soehartono, Irawan. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Ke-15. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suratiyah, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14 september
- Sinungan M, 2002, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekartawi, 2003, *Agribisnis Teori dan Aplikasi*, Rajawali Pers, Jakarta.



Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero)
UNIT USAHA PABATU**

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda *check list* (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Nama :

Umur :

Jenis kelamin : Laki-laki

: Perempuan

Pendidikan : SD

SMP

SMA

S1

S2

Usia : < 20 tahun

20-30 tahun

31-40 tahun

> 40 tahun

Bagian Bekerja: a. Afdeling/Bahagian

b. SDM

c. Teknik/Pengolahan

Lama Bekerja : (tahun)

II.DAFTAR PERYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberi *check list* (√) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Mematuhi semua peraturan perusahaan						
1	saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada .					
2.	Saya mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan .					
3.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.					
4.	Dalam setiap pelaksanaan kerja,saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
5.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
6.	Pada perusahaan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit pabatu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
Penggunaan Waktu Secara Efektif						
1.	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan.					
3.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.					
4.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.					
5.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas						
1.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.					
2	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.					
3.	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam berkerja					
4.	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
5.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan					

	kepada saya.					
Tingkat Absensi						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
3.	Saya memberi tahu dahulu (surat izin) jika absensi bekerja.					
4.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.					
5.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.					
Produktivitas Kerja						
	Efektivitas					
1.	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.					
2.	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap kualitas hasil kerja saya.					
3.	Saya dapat mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan .					
5.	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan.					
	Efisien					
6.	Setiap saya mempunyai target pekerjaan yang harus diselesaikan.					
7.	Penentuan target atau rencana kerja ditentukan berdasarkan kemampuan saya.					
8.	Realisasi pekerjaan saya sesuai dengan yang telah direncanakan.					
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada.					
10.	Waktu penyelesaian pekerjaan yang ditentukan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					

Lampiran 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

A. Tabel Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.879	3.13095

a. Predictors: (Constant), absensi, tanggungjawab, waktu, peraturan

b. Dependent Variable: Y

B. Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7362.900	4	1840.725	187.774	.000 ^b
	Residual	970.484	99	9.803		
	Total	8333.385	103			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), absensi, tanggungjawab, waktu, peraturan

C. Tabel Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.785	1.232		.637	.525		
	peraturan	.470	.177	.277	2.652	.009	.108	9.244
	waktu	.524	.171	.262	3.069	.003	.161	6.214
	tanggungjawab	.722	.132	.369	5.467	.000	.258	3.880
	absensi	.176	.147	.088	1.200	.233	.221	4.531

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 3

Dokumentasi



Lokasi PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu



Lokasi Pabrik PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu



Lokasi Kelapa Sawit PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu



Wawancara di kantor Afdeling pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu



Wawancara di kantor Teknik/pengolahan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu



Wawancara di kantor Umum pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan estate, Medan 20371 Telp. 061-7366878, Fax. 061-7368012
Kampus II : Jl. Setia Budi No. 79 B / Jl. Sei Serayu No. 70 A Medan 20132 Telp. 061-8225602
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

20 Agustus 2017

Nomor : 1066 /FP.0/01.10/VIII/2017

Lamp. :

Hal : Pengambilan Data/Riset

Yth. Direksi PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)
Medan

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Yulia Andini
NPM : 138220027
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu untuk kepentingan skripsi berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu"

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ir. Syahbudin, M.Si

Tembusan:

1. Ka.Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN-SUMATERA UTARA-INDONESIA

KANTOR PUSAT : JL. LETJEND SUPRAPTO NO. 2 MEDAN
KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP. : (061) 4154666 - FAX. : (061) 4573117
TELP. : (021) 7231662 - FAX. : (021) 7231663

Nomor : 04.11 / X / / V / 2017
Lamp :
Hal : **Izin Riset**

Medan, Agustus 2017

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Pertanian
Universitas Medan Area
Jln. Setia Budi No. 79 B / Jl. Sei Serayu No. 70 A
Di Medan

Membalas surat Sdr. No. 1086/ FP.0/01.10/ VIII/2017 tanggal 30 Agustus 2017
Mahasiswa/i Universitas Medan Area atas nama :

No	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Yulia Andini	13 822 0027	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dilizinkan untuk melakukan Izin Riset di PT Perkebunan Nusantara IV
Bagian/Unit : **UNIT USAHA PABATU**
Tmt : 30 Agustus s/d 30 September 2017

Sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
 - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - b. Mahasiswa/i/Sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali hari Jumat dan Sabtu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan dikeluarkan oleh Bagian/Unit dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkannya dari program praktek kerja lapangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

B. M. Setio Baskoro
Kepala Bagian

Tembusan:

- PAB
- Mahasiswa/Siswa Ybs



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN – SUMATERA UTARA – INDONESIA
UNIT USAHA PABATU

Telepon : (0621) 21425

Fax : (0621) 326664

SURAT KETERANGAN

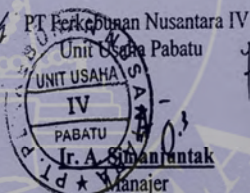
No : PAB/ X/ 28 / XI / 2017

Pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu, dengan ini menerangkan bahwa:

No	Nama	NIM	Judul Skripsi/ Riset
1	Yulia Andini	138220027	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Adalah benar nama tersebut diatas, Mahasiswa Universitas Medan Area yang telah selesai melaksanakan Riset dari tanggal 30 Agustus s/d 30 September 2017 di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

Demikian disampaikan agar maklum.



Tembusan : Pertinggal.

Jujur, Tulus, Ikhlas