

ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DUTA PALMA DI KECAMATAN KEMPAS

Sri Astuti¹, M. Ramli²

¹Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: sriastuti.unisi@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 03 11, 2024

Revised 03 20, 2024

Accepted 03 29, 2024

Keywords:

Preventive Discipline

Corrective Discipline

Progressive Discipline

Employee Work Productivity

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 03 11, 2024

Direvisi 03 20, 2024

Diterima 03 29, 2024

Kata kunci:

Disiplin Prepentif

Disiplin Korektif

Disiplin Progressif

Produktivitas Kerja

Karyawan

Abstract

This research aims to determine whether work discipline can influence the work productivity of PT employees. Duta Palma in Kempas District. In this research, the type of data used consists of qualitative and quantitative data, with data collection techniques carried out through interviews and submitting a list of questions (questionnaires). From the research results, it was concluded that there are factors that cause efforts to enforce work discipline to not be able to increase employee work productivity, including enforcement of preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline that has not been implemented well or is less strict. As a result of the company's lack of strict enforcement of work discipline, it has not been able to support the increase in work productivity achieved by employees, especially employees in the Palm Oil (CPO) production department. Furthermore, based on quantitative analysis, it shows that simultaneously there is a significant influence between enforcing work discipline through preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline on the sub-optimal work productivity of employees in PT's production department. Palma Ambassador. This can be seen from the results of the regression analysis which shows that the adjusted R² value is 0.917, and this means that 91.7% of work productivity is still less than optimal, influenced by three explanatory variables, namely preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline. Meanwhile, the remaining 8.3% is influenced by other variables that are not equalized in the variables of this research.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Duta Palma di Kecamatan Kempas. Di dalam penelitian ini jenis data yang dipergunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan (kuesioner). Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menyebabkan upaya penegakan kedisiplinan kerja belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain penegakan kedisiplinan prepentif, disiplin korektif dan disiplin progressif belum terlaksana dengan baik atau kurang tegas. Sebagai akibat kurang tegasnya penegakkan disiplin kerja oleh perusahaan belum dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan, terutama sekali karyawan bagian produksi Minyak Kelapa Sawit (CPO). Selanjutnya berdasarkan analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penegakan kedisiplinan kerja melalui disiplin prepentif, disiplin korektif dan disiplin progressif terhadap belum optimalnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma. Hal ini terlihat dari hasil analisa regresi yang menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,917, dan hal ini berarti 91,7 % masih kurang optimalnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yakni disiplin prepentif, disiplin korektif dan disiplin progressif. Sedangkan sisanya 8,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana kita ketahui, kedudukan dan peranan pekerja/karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan adalah sangat penting, karena merupakan pelaksana pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Pekerja atau karyawan adalah *asset* terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, baik dalam hal kesejahteraannya maupun pengembangan sumber daya manusia agar para pekerja mempunyai kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Salah satu upaya untuk mengembangkan karyawan selaku sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja kepada mereka. Disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:129) adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Tohardi (2006:393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan pelaksanaan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan. Melalui peningkatan disiplin kerja diharapkan karyawan dapat mematuhi dan melaksanakannya dengan baik sehingga pelaksanaan tugas dari berbagai aktivitas yang dijalankan tercapai dengan memuaskan. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan sekaligus dapat ditingkatkan.

Sedangkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Isyandi, 2006: 161). Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan menetapkan berbagai peraturan mengenai kedisiplinan, penggunaan alat-alat inventaris kantor serta adanya pengawasan dan penetapan sanksi yang tegas dari perusahaan terhadap pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap upaya penegakan kedisiplinan dapat menyebabkan karyawan banyak yang lalai dalam menjalankan tugas-tugasnya dan pada akhirnya dapat menyebabkan produktivitas kerja mereka menjadi menurun atau rendah.

Selanjutnya, untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan ini juga tidak saja dilakukan dengan penetapan peraturan kedisiplinan dan sanksi kepada karyawan, tetapi harus pula diiringi dengan pemberian motivasi kepada mereka agar karyawan mau menjalankan kedisiplinan kerja dengan baik. Pemberian motivasi juga menyangkut berbagai hal misalnya dengan memberikan kompensasi yang memadai, penghargaan dan pujian kepada karyawan yang berprestasi, memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kariernya di perusahaan, jaminan rasa aman lahir dan bathin, pemberian kompensasi yang adil dan layak dan sebagainya. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut diharapkan karyawan terdorong untuk meningkatkan disiplin kerja dan mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam upaya penegakan dan peningkatan kedisiplinan kerja bagi karyawan bagian produksi PT.Duta Palma di Kecamatan Kempas, berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan diperoleh gambaran bahwa perusahaan ini telah menetapkan peraturan mengenai kedisiplinan dan penetapan sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang melanggarnya. PT. Duta Palma Kecamatan Kempas adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan Kelapa Sawit dan industri pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO) yang telah cukup lama beroperasi di Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam menjalankan aktivitas usahanya perusahaan ini telah mempekerjakan karyawan 51 orang bagian produksi.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa dalam rangka menunjang kelancaran berbagai aktivitas perusahaan pihak manajemen PT. Duta Palma telah menetapkan peraturan kedisiplinan antara lain menyangkut dengan penetapan jadwal kerja dan selesai bekerja pada setiap shiftnya, penggunaan alat pengaman, penggunaan peralatan kantor dan sebagainya. Kemudian untuk menunjang agar karyawan mau menjalankan kedisiplinan kerja dengan baik pihak perusahaan juga telah mengambil kebijakan dibidang kompensasi yakni menyangkut dengan pemberian gaji yang memadai pada setiap bulannya. Kebijakan pemberian yang ditempuh oleh pihak manajemen PT. Duta Palma terutama sekali kepada karyawan bagian produksi, dimana selama lima tahun terakhir ini perusahaan telah menaikkan gaji karyawannya. Hal ini tentunya dapat mendorong karyawan agar mau menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan penuh disiplin. Sedangkan pemberian insentif yakni apabila produksi tercapai secara optimum, yang mana hal ini jarang dilakukan, karena pada kenyataannya kapasitas produksi tidak pernah tercapai secara optimum.

Meskipun perusahaan telah menetapkan berbagai peraturan tentang kedisiplinan dan dukungan kebijakan kompensasi yang memadai, namun dalam kenyataannya masih banyak diantara karyawan terutama sekali karyawan bagian produksi yang melalaikan peraturan tersebut. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi tentang kurangnya disiplin kerja dari karyawan bagian produksi ini antara lain sebagai berikut :

1. Karyawan sering terlambat masuk kerja sekitar beberapa menit, sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
2. Karyawan sering mengabaikan pekerjaan dengan mengobrol sesama teman sekerja.
3. Penggunaan peralatan pabrik yang kurang berhati-hati.
4. Ceroboh dalam bekerja.

Terhadap tingkat absensi menunjukkan tidak ada diantara karyawan yang tidak hadir (absen) tanpa memberitahukan kepada perusahaan. Hal ini disebabkan oleh sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji bila karyawan absen tanpa pemberitahuan. Sedangkan karyawan yang izin baik untuk keperluan tertentu maupun sakit masih sering terjadi pada setiap tahunnya.

Sebagai dampak kurangnya penegakan kedisiplinan karyawan tentunya dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang dicapai menjadi tidak optimal. Kenyataan ini juga terlihat dari perkembangan produksi yang dicapai selama beberapa tahun terakhir dan produktivitas kerja karyawan PT. Duta Palma ini cenderung mengalami penurunan terutama sekali selama dua tahun terakhir. Hal ini tentunya juga tidak terlepas dari pengaruh disiplin kerja yang kurang baik seperti misalnya karyawan sering terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat serta dalam menjalankan tugas-tugasnya yang disebabkan karena lemahnya pengawasan, sehingga mempengaruhi terhadap hasil kerja yang dicapai.

Berangkat dari gambaran yang telah dikemukakan di atas, hal ini telah menarik minat penulis untuk melakukan penelitian guna mengetahui lebih jauh tentang upaya peningkatan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sejauhmana hasil yang dicapai. Untuk itu penulis menetapkan judul penelitiannya yaitu : **“Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Duta Palma di Kecamatan Kempas”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapatlah penulis simpulkan perumusan masalahnya, yakni: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Palma Kecamatan Kempas ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Palma di Kecamatan Kempas.

2. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berarti latihan/pendidikan kesopanan dan kehormatan serta pengembangan tabiat, hal ini jika ditangani dengan tepat maka disiplin kerja karyawan cenderung akan semakin meningkat. Disiplin atau kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya yakni jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2009:193) yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Kemudian Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Selanjutnya Nitisemito (2005:199) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kemudian Nawawi (2007:104) mengatakan disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman kepada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Selain pendapat di atas, Rivai (2005:44) memberikan definisi disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi di atas dapatlah dikatakan kedisiplinan adalah sikap patuh dan taat yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan

oleh perusahaan. Kedisiplinan perlu ditegakkan oleh pimpinan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara memuaskan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kedisiplinan ini tidak terlepas dari ketegasan dan efektivitas dari pimpinan dalam memimpin dan mengendalikan bawahannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Moekijat (2006:138) bahwa seorang manajer yang efektif jika bawahannya mempunyai disiplin dan kesadaran yang baik.

Selanjutnya, untuk menjalankan kedisiplinan karyawan dalam bekerja terdapat berbagai cara yang ditempuh oleh pimpinan atau perusahaan. Menurut Handoko (2006:72) ada 3 (tiga) kegiatan kedisiplinan yakni sebagai berikut :

1. Disiplin *Prepentif*.

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan, bukan semata-mata oleh manajemen.

Menurut Siagian (2005:305) pendisiplinan yang bersifat *preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Pada halaman yang sama Sondang P. Siagian mengatakan keberhasilan penerapan pendisiplinan *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit 3 (tiga) hal perlu mendapat perhatian manajemen, yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah sebagai "anggota keluarga besar" organisasi yang bersangkutan.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin *Korektif*.

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pendisiplinan *korektif* yakni jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan (Siagian, 2005:306).

Di samping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Selanjutnya Sondang P. Siagian pada halaman yang sama mengatakan agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan : a. Peringatan lisan oleh penyelia; b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung; c. Penundaan kenaikan gaji berkala; d. Penundaan kenaikan pangkat; e. Pembebasan dari jabatan; f. Pemberhentian sementara; g. Pemberhentian atas permintaan sendiri; h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; i. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Selanjutnya Siagian (2005:307) mengatakan pengenaan sanksi *korektif* diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit 3 (tiga), yaitu :

- a. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- c. Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian perlu dilakukan "wawancara keluar" (*exit interview*) pada waktu mana dijelaskan, antara lain mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu. Dengan wawancara seperti itu, karyawan diharapkan memahami, meskipun barangkali tetap tidak dapat menerima tindakan manajemen terhadapnya. Di samping itu karyawan tersebut meninggalkan organisasi dengan perasaan antipati sekecil mungkin terhadap organisasi.

3. Disiplin *Progressif*.

Adalah suatu kebijaksanaan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan *korektif*, sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun tindakan disiplin yang disusun atas dasar tingkat berat hukuman yaitu : a. Teguran secara lisan oleh penyelia.

- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam *file* personalia; c. Skorsing untuk pekerja; d. Skorsing satu minggu atau lebih lama; e. Diturunkan pangkatnya (*demosi*) dan f. Dipecat.

Dalam melaksanakan kedisiplinan ini hendaknya perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan peraturan kedisiplinan tersebut agar dapat diketahui oleh karyawan. Dalam hal ini Husnan (2006:239) mengatakan pengalaman kerja dan penelitian menunjukkan dalam pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan pedoman sebagai berikut :

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam kedisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahannya sedang absen.
6. Setelah memberikan pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali dan tidak seharusnya bila telah melakukan pendisiplinan pimpinan tetap membenci bawahan yang telah melakukan kesalahan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator rendahnya semangat kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2005:161) diantaranya adalah sebagai berikut Turun/rendahnya produktivitas kerja; Tingkat absensi yang naik/tinggi; *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh yang tinggi; Tingkat kerusakan yang naik/tinggi; Kegelisahan di mana-mana; Tuntutan yang sering terjadi; Pemogokan. Sebagaimana diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama sekali dari pihak perusahaan dimana mereka bekerja. Tingginya tingkat kedisiplinan kerja karyawan apabila semangat kerja mereka tinggi sehingga mereka mau menegakkan kedisiplinan.

Kemudian Dharma (2007:457) mengatakan perilaku tidak disiplin yang paling sering dijumpai di tempat kerja diantaranya adalah :

2. Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya.
3. Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja.
4. Terlambat masuk kerja, mangkir terutama sebelum dan sesudah lebaran.
5. Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan.
6. Suka bertengkar, tidak mau bekerja sama atau perilaku lain yang tidak menyenangkan (mengganggu sesama karyawan).
7. Terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Selanjutnya Hasibuan (2009:194) mengatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan

itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan akan menjadi rendah.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan dilelalani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan setiap pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa yang diberikan semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan/bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan menjadi baik pula.

5. Waskat.

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik vertikal

maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran yang dihasilkan yakni dalam bentuk produk barang atau jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, modal bahan dan teknologi. Salah satu masukan yang dapat menghasilkan keluaran dan mempunyai pengaruh yang besar adalah produktivitas individu atau juga disebut dengan produktivitas kerja dari tenaga kerja. Menurut Reksohadiprodjo M. Com (2007:13) produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Kemudian Paul Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti (2005:57) mengatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa produktivitas dalam arti secara total atau secara keseluruhan adalah keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan faktor produksi. Sedangkan keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata yakni dalam bentuk barang secara fisik maupun jasa. Kemudian masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, modal, bahan-bahan, teknologi dan energi. Menurut Sedarmayanti (2005:60) produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Kemudian Hasibuan (2009:94) mengemukakan yang dimaksud dengan produktivitas per kapita atau produktivitas kerja perorang adalah besarnya produksi yang dihasilkan per jiwa, per satu jam/hari kerja.

Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Reksohadiprodjo (2007:15) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah (1) tenaga, (2) modal (3) seni serta ilmu pengetahuan manajemen. Setiap organisasi/perusahaan selalu mendambakan produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Namun demikian, tanpa melayani faktor-faktor yang menentukan produktivitas, sukar kiranya kita menggariskan strategi, kebijaksanaan dan taktik mencapai produktivitas tersebut. Selanjutnya, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi/perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Dengan demikian jelaslah produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor produksi itu sendiri (*input*) dan ditambah dengan faktor manajemen. Salah satu di antara faktor tersebut adalah tenaga kerja yakni menyangkut dengan produktivitas kerja mereka. Di lain pihak produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam hal ini Sedarmayanti (2005:71), mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah serta keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah kiranya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, baik yang berasal dari pekerja itu sendiri maupun dari pihak manajemen perusahaan yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Di antara faktor-faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni faktor motivasi dari pimpinan perusahaan dan tingkat penghasilan dan lain sebagainya.

3. METODE PENELITIAN

empat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan yang dijadikan sebagai objek penelitiannya adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan Kelapa Sawit dan Industri Minyak Kelapa Sawit yakni PT. Duta Palma. Penelitian dilakukan pada tahun 2024.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan di dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif, yakni berupa data informasi tentang aktivitas perusahaan, kepengurusan dan lain sebagainya serta tanggapan responden penelitian. Data kuantitatif yakni data berupa angka yakni menyangkut dengan realisasi produksi, jumlah

karyawan, struktur organisasi, perizinan dan sebagainya. Sedangkan sumber data yakni karyawan PT. Bumi Palma Lestari Persada sebagai sumber data primer dan pihak PT. Duta Palma di Kecamatan Kempas sebagai sumber data sekunder.

Populasi Dan Sampel

Yang dijadikan sebagai populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Kecamatan Kempas, dimana jumlah seluruhnya adalah sebanyak 51 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *sensus sampling* yakni dengan menghubungi langsung responden penelitian di lokasi penelitian. Pengambilan sampel ditetapkan secara sensus, artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode Pengambilan Data

Dalam rangka mendapatkan data dan berbagai keterangan yang diperlukan di dalam penelitian, penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*), yakni melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak manajemen PT. Duta Palma Kecamatan Kempas.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yakni dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk diajukan kepada responden penelitian.
3. Riset pustaka (*Library Research*), yakni melakukan penelitian di perpustakaan untuk mencari buku-buku atau teori-teori yang berhubungan dengan objek yang dibahas di dalam penelitian.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja dalam disiplin kerja dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

a. Uji Instrument

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk itu penulis menggunakan rumus regresi linear berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Irianto, 2004 ; 191) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_nx_n + \dots + e$$

Dimana

- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Disiplin Prepentif
- X₂ = Disiplin Korektif
- X₃ = Disiplin Progressif
- Y = Produktivitas Kerja

Untuk mengukur kontribusi variabel disiplin prepentif (X₁), disiplin korektif (X₂) dan disiplin progressif (X₃) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) digunakan uji koefisien determinasi (R²). nilai R² ini mempunyai range antara – 1 sampai 1 (-1 R² ≤ 1). Semakin besar nilai R² (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati -1 maka variabel keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah Uji Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

- 1) Uji Validitas

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 51 responden adalah 0,276, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar $\alpha \geq 0,05$. Atau Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,60$ (Imam Ghazali, 2005:133). Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan dengan mengintepretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,028	,121		,233	,817		
DisiplinPrepentif	,275	,107	,254	2,577	,013	,182	5,502
DisiplinKorektif	,369	,086	,406	4,287	,000	,197	5,082
DisiplinProgressif	,356	,105	,340	3,380	,001	,174	5,755

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows, 2024.

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan ke dalam persamaan sebagai berikut.

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi untuk variabel X_1 yaitu variabel Disiplin Prepentif sebesar 0,275. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Prepentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menggambarkan ketika Disiplin Prepentif naik, maka Produktivitas Kerja akan naik.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel X_2 yaitu Disiplin Korektif sebesar 0,369. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Korektif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menggambarkan ketika Disiplin Korektif naik, maka Produktivitas Kerja akan naik.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel X_3 yaitu Disiplin Progressif sebesar 0,356. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Progressif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menggambarkan ketika Disiplin Progressif naik, maka Produktivitas Kerja akan naik.

c. Uji Hipotesis

Uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan tersebut layak digunakan dalam model persamaan matematis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik t, uji statistik F. Uji koefisien determinasi yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik F menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1) Koefisien determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yang mana pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,917 hal ini berarti 91,7% variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yaitu Disiplin Prepentif, Disiplin Korektif, Disiplin Progressif. Sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

$$Y = 0,028 + 0,275 X_1 + 0,369 X_2 + 0,356 X_3 + E$$

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error	Change Statistics		DW

			R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,958 ^a	,917	,912	,24353	,917	173,442	3	47	,000	,750

a. Predictors: (Constant), DisiplinProgressif, DisiplinKorektif, DisiplinPrepentif

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows, 2024.

2) Uji statistik t

Hasil analisis yang menunjukkan koefisien signifikansi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Koef. Regresi	Nilai t	Sig
Disiplin Prepentif (X1)	,275	2,577	,013
Disiplin Korektif (X2)	,369	4,287	,000
Disiplin Progressif (X3)	,356	3,380	,001

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows, 2024.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel di atas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

a) Disiplin Prepentif

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,013. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,013 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Disiplin Prepentif merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma.

b) Disiplin Korektif

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Disiplin Korektif merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma.

c) Disiplin Progressif

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Disiplin Progressif merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30,860	3	10,287	173,442	,000 ^a
Residual	2,787	47	,059		
Total	33,647	50			

a. Predictors: (Constant), DisiplinProgressif, DisiplinKorektif, DisiplinPrepentif

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Output SPSS 18.0 For Windows, 2024.

Pengujian hipotesis mengenai variabel Disiplin Prepentif, Disiplin Korektif, Disiplin Progressif secara simultan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel di atas ($0,000a < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Disiplin Prepentif, Disiplin Korektif, Disiplin Progressif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma.

Selanjutnya, dari ketiga variabel disiplin kerja tersebut, maka variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel Disiplin Korektif dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Kemudian variabel Disiplin Progressif dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,001 < 0,05$.

Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Duta Palma. Disiplin kerja yang baik mencakup beberapa aspek, yaitu:

- a. Penerapan Peraturan yang Jelas:
Perusahaan telah menetapkan peraturan mengenai kedisiplinan, namun implementasinya masih lemah. Misalnya, banyak karyawan yang terlambat datang dan pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan perlu ditegakkan dengan lebih konsisten.
- b. Pengawasan dan Penegakan Sanksi:
Meskipun ada sanksi berupa pemotongan gaji untuk absensi tanpa pemberitahuan, pelanggaran lainnya tetap terjadi. Pengawasan yang ketat dan sanksi yang lebih tegas diperlukan untuk mendorong karyawan menaati peraturan.
- c. Faktor Motivasi:
Selain penegakan disiplin, motivasi juga berperan penting. Pemberian insentif dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja. Dalam penelitian ini, insentif yang jarang diberikan menunjukkan bahwa perusahaan perlu merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam hal ini.
- d. Dampak terhadap Produktivitas: Penurunan produktivitas kerja karyawan selama dua tahun terakhir berkorelasi dengan rendahnya disiplin kerja. Hal ini tercermin dari hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa 91,7% produktivitas dipengaruhi oleh disiplin kerja. Karyawan yang tidak disiplin cenderung kurang produktif, yang berdampak negatif pada hasil produksi perusahaan.
- e. Kondisi Lingkungan Kerja:
Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kebiasaan karyawan yang sering mengobrol saat bekerja, juga mengurangi efisiensi. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang lebih fokus dan produktif.

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Duta Palma di Kecamatan Kempas. Disiplin kerja dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di perusahaan ini masih belum optimal. Terdapat tiga jenis disiplin yang dianalisis: disiplin preventif, korektif, dan progresif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada peraturan disiplin yang ditetapkan, banyak karyawan yang masih melanggar aturan tersebut, seperti datang terlambat dan menggunakan peralatan secara ceroboh. Kurangnya penegakan disiplin ini berakibat pada rendahnya produktivitas karyawan, terutama di bagian produksi minyak kelapa sawit. Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi 91,7% dari produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin serta memberikan motivasi dan insentif yang tepat kepada karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa

- a. Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Duta Palma. Penerapan disiplin yang kurang optimal menyebabkan produktivitas belum mencapai tingkat yang diharapkan.
- b. Jenis Disiplin: Disiplin preventif, korektif, dan progresif belum diterapkan dengan baik. Ketiganya mempengaruhi 91,7% dari produktivitas kerja, sedangkan 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Penerapan Peraturan: Meskipun peraturan disiplin sudah ada, pelaksanaannya kurang tegas. Karyawan sering melanggar aturan, seperti datang terlambat dan ceroboh dalam penggunaan peralatan.
- d. Kebijakan Kompensasi: Kebijakan kompensasi yang ada, seperti pemberian gaji, belum cukup memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas.
- e. Rekomendasi: Perusahaan perlu memperkuat penegakan disiplin dan memberikan insentif yang lebih efektif. Pemberian motivasi tambahan dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan produktif.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih untuk tim Penerbit Jurnal Amnesia Ingreat telah menerbitkan jurnal ini, semoga tulisan ini dapat bermanfaat untuk semua.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dharma, Agus, 2007, *Manajemen Prestasi Kerja*, CV. Rajawali, Jakarta.
- [2] Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- [3] Handoko, Hani, T, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- [4] Husnan, Suad dan Ranupandoyo, 2006, Heidjrachman, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- [5] Hasibuan, S.P, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Isyandi, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- [7] Moekijat, 2006, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- [8] Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [9] Nitisemito, S, Alex, 2005, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [10] Nawawi, Hadari, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.xx
- [11] Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- [12] Reksohadiprodjo, Sukanto, M, Com, 2007, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- [13] Sedarmayanti, 2005, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, CV. Mandar Maju, Bandung.
- [14] Siagian, P. Sondang, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [15] Tohardi, Achmad, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.