

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PEMUKA MANIS INDAH DI LAMPUNG

Novita Purnama Sari<sup>(1)</sup>, Husna Purnama<sup>(2)</sup>, Maria Elina<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*novita.pusari09@gmail.com, husna.purnama@fe.saburai.ac.id, maria.elina@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** Disiplin mendorong produktivitas kerja karyawan atau disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas kerja dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan kedisiplinan karyawan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan?”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan. Analisis kuantitatif dan kualitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis lewat uji t. Data-data yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 11,374 + 0,700X$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan Lampung”.

**Kata kunci:** Disiplin, Karyawan, Kerja, Produktivitas.

## PENDAHULUAN

Pada abad 21 ini, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing untuk dapat bertahan dan bersosialisasi dalam kehidupan masyarakat. Segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar dan bertahan. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dalam perusahaan dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian dalam organisasi agar perusahaan mencapai misi atau tujuan dengan baik.

Dalam suatu ulasan empiris praktek manajemen sumber daya manusia pada penelitian sejenis (Ani Fauziah, 2005) yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan rokok di kudu disebutkan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap

produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan praktek tadi, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Simamora (2005) disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

PT. Pemuka Sakti Manis Indah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan tebu yang terletak di kabupaten Way Kanan, Lampung. PT. Pemuka Sakti Manis Indah memiliki karyawan dibagian produksi, keuangan, pemasaran, dan bagian HRD. PT. Pemuka Sakti Manis Indah adalah perusahaan perkebunan yang menghasilkan tebu di kabupaten Way Kanan tepatnya di kecamatan Negara Batin.

Menurut Sinungan (2003) menyatakan bahwa “Disiplin mendorong produktivitas kerja karyawan atau disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah maka diperlukan kedisiplinan karyawan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan agar tujuan PT. Pemuka Sakti

Manis Indah dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Beberapa bentuk disiplin yang diterapkan PT. Pemuka Sakti Manis Indah adalah karyawan datang tidak terlambat, berpakaian rapi, penggunaan alat kerja yang baik, kerja tepat waktu, pulang tepat waktu, mentaati setiap peraturan dan norma-norma yang ada dan lain - lain.

Karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah boleh tidak masuk 7 hari/tahun, jadi standar absensi pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah sebagai berikut : Absensi =  $(7 \text{ hari} \times 125 \text{ karyawan}) : (24 \text{ hari} \times 125 \text{ karyawan} \times 12 \text{ bulan}) = 2,43 \%$  pertahun, berarti standar yang diterapkan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah sebesar 2,43% pertahun atau 0,20% perbulannya.

Perkembangan produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuatif yaitu pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami kenaikan sebesar 6,78 % kemudian mengalami kenaikan sedikit pada tahun 2012 ke tahun 2013 sebesar 0,71 % dan pada tahun 2013 – 2014 mengalami penurunan sebesar (-5,67%). Pada tahun 2014 dan 2015 kembali mengalami kenaikan sebesar 6,03 % dan rata – rata perkembangan produktivitas kerjanya naik sebesar 1,67 % tidak sesuai target sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan masih rendah.

Dari uraian – uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah di Lampung.”**

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Manajemen SDM

Manajemen merupakan pengetahuan yang dipergunakan untuk mengatur sistem

saling berkaitan sehingga suatu tujuan dapat dicapai dengan baik. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan, visi dan misi perusahaan.

Manajemen adalah ilmu dan seni dan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Malayu SP Hasibuan, 2007). Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain (Sondang P Siagian MPA, 2001).

Dengan demikian dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan orang lain berdasarkan ilmu dan suatu tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Malayu SP Hasibuan, 2007). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Moh Massud, 1996).

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin

tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) (ILO dalam Malayu S.P Hasibuan dalam, 2007) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas kerja dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas kerja terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu.

Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

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

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hani Handoko (2001) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam

perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan

tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah di Jalan Lintas Timur Way Kanan Lampung. Penelitian ini di laksanakan dari bulan Juni 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016.

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian dalam pengambilan data yang berhubungan dengan permasalahan yang terdapat pada skripsi ini dengan cara :

#### 1. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari, mengumpulkan data dan informasi berbagai literatur dan tulisan ilmiah dari berbagai sumber yang dapat dipergunakan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini.

#### 2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan dalam kancan kehidupan yang sebenarnya dengan terjun langsung ke masyarakat atau ke objek penelitian atau sasaran penelitian untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang sesuatu yang terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara:

#### 1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan PT. Pemuka Sakti Manis Indah di Kabupaten Way Kanan Lampung.

#### 2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara wawancara dengan karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah di Kabupaten Way Kanan Lampung.

#### 3. Kuesioner

Yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden pada karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah di Kabupaten Way Kanan Lampung dan digunakan Skala *Likert*.

#### 4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan dari dokumen yang berkaitan dengan jumlah karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah di Kabupaten Way Kanan Lampung.

### Sampel dan Populasi

Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Selain itu Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo, 2005). Menurut Arikunto (2010) , apabila jumlah populasi lebih dari 100, maka diambil antara 10 % – 15 % atau 20 % – 25 % atau lebih dalam penelitian ini peneliti mengambil 25% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $125 \times 25\% = 31,25$  maka jumlah sampel yang

diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan.

### Metode Analisis Data

Analisis penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam (*in-depth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Tujuan dari metodologi ini bukan suatu generalisasi tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan rumus Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi X  
X = Disiplin kerja  
e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t  
r = Koefisien Korelasi  
N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\rho < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\rho > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,349$  (nilai r tabel untuk  $n = 32$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Analisis Kuantitatif

Model persamaan regresi yang diperoleh dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 11,374 + 0,700X$ . Konstanta ( $a$ ) = 11,374 artinya tanpa disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 11,374%. Koefisien variabel independen (disiplin kerja)  $X = 0,700$  artinya apabila disiplin kerja ditingkat 1% maka produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,465 > 1,697$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,499. Hal ini berarti 49,9 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 51,1 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel disiplin kerja secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar  $+ 0,700$  pada konstanta  $+ 11,374$  dan juga hasil uji hipotesis dan uji  $t$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,5 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,984 atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,465 > 1,697$ ) sedangkan hasil significant yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan significant. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hipotesis terbukti sehingga dapat diterima kebenarannya.

### Saran

Dalam melaksanakan kegiatan operasional PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan, disarankan :

1. Bagi Perusahaan  
Perusahaan hendaknya mempertahankan kedisiplinan karyawan ataupun dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Divisi IV di Kabupaten Way Kanan dapat lebih ditingkatkan lagi.
2. Bagi Akademisi  
Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja. Karena dari penelitian ini

diketahui disiplin kerja berpengaruh sebesar 49,9 % dan sisanya 51,1 % dipengaruhi variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Statistik dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kusnendi. 2003. *Manajemen Personalia dan Hubungan – Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Guntur. 2007. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Massud, Moh. 1996, *Manajemen Sumber Upaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Bogor Ghalia.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Winarno, Surachmad. 2001. *Metode Research*. Jakarta: Gramedia.