

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE
SAGO FACTORY, THE HARMONY COOPERATIVE, MEKARSARI VILLAGE,
MERBAU DISTRICT, Meranti Island Regency**

Fajri Febriyan ¹ , Deswarta ² , Imam Hanafi ³

Alumni Prodi Manajemen FEB – Universitas Islam Riau

Staff Pengajar FEB – Universitas Islam Riau

e-mail : fajrifebriyan32@gmail.com

deswarta@eco.uir.ac.id

imamhanafi@eco.uir.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee productivity at the Sago Factory of Harmoni Cooperatives, Mekarsari Village, Merbau District, Kepulauan Meranti Regency. The population in this study were all employees who worked at the Harmoni Cooperative Sago Factory. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, namely the employees who work in the marketers, factories and warehouse admins, totaling 35 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire), interviews and documentation. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee productivity at the Harmoni Cooperative Sago factory, Mekarsari Village, Merbau District, Meranti Islands Regency.

Key Word: Work Discipline And Employee Productivity

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PABRIK SAGU KOPERASI HARMONI DESA MEKARSARI KECAMATAN MERBAU
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti ialah karyawan yang bekerja pada bagian pemasar, pabrik dan adm Gudang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner), wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Produktivitas

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu era globalisasi ini seluruh aspek kehidupan dituntut untuk mampu bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaik inilah yang akan dipilih nantinya untuk dapat bersaing dalam pasar, sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada dan pada sejatinya manusia yang memegang peranan besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif maka dibutuhkan manusia yang handal dalam sebuah kepentingan manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Seperti yang sudah diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi yang paling banyak berperang untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperang dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mampu mencapai misinya dengan sangat baik.

Sumber daya manusia memegang aspek penting dalam suatu organisasi yang perlu dibangun dan di gali lagi agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang sempurna. Pengelolaan ini adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia ini bisa diukur dari produktivitas kerja karyawan atau kinerja. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan dari organisasi atau institusi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Dengan demikian organisasi ini perlu meningkatkan produktivitas kerja semaksimal mungkin.

Kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam organisasi akan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas. Kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia didalam usaha mencapai produktivitas sangat besar sehingga organisasi perlu secara terus menerus untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau karyawan yang dimilikinya secara optimal. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena akan dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, disiplin kerja, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Produktivitas bukan semata-mata hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh karyawan dalam kerjanya atau produktivitas ini bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya.

Factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari instansi karyawan dan masyarakat.

Disiplin adalah salah satu factor yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan mematuhi tata tertib yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan bersedia

menjalankan semua peraturan baik tertulis maupun yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatannya. Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan dengan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi, kualitas dan kuantitas dari pekerjaan akan semakin baik dan selesai pada waktunya.

Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti, merupakan salah satu jenis usaha yang membutuhkan produktivitas karyawan yang tinggi. Pabrik sagu Koperasi Harmoni ini memiliki beberapa karyawan yang bekerja dan diharuskan untuk menyelesaikan target dari pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Untuk melihat data karyawan pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Jabatan (Bidang)	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Direktur Utama	1
2	Keuangan	2
3	Personalia	4
4	Pemasar	13
5	Pabrik	16
6	Adm Gudang	6
	Jumlah	42

Sumber: Pabrik Sagu Koperasi Harmoni, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada pabrik sagu koperasi Harmoni Desa Mekarsari yang berjumlah 42 orang. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada pabrik ini menentukan tingkat keberhasilan dan tingkat pencapaiannya dalam meningkatkan produktivitas sagu yang di buat secara optimal. Permasalahan produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian dari berbagai organisasi karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas tersebut dapat dilihat dari banyaknya hasil produksi yang dihasilkan setiap tahun. Untuk mengetahui perkembangan produksi sagu pada usaha ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Perkembangan Produktivitas Karyawan Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Produksi (Ton)	Perkembangan Produktivitas (%)	Produktivitas Per Orang (Ton)
2018	30	336	-	11,20
2019	30	341	14,88	11,37
2020	31	338	(0,88)	10,90
2021	34	347	2,66	10,21

Sumber: Pabrik Sagu Koperasi Harmoni, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas per tahun mengalami fluktuasi dimana tahun 2018 hasil produksi adalah 336 ton kemudian meningkat di tahun 2019 dan menurun di tahun 2020 di tahun 2020, namun pada tahun 2021 kembali meningkat sebesar 2,66%. Namun jika dilihat dari produktivitas per orang, maka pada tahun 2019-2021 justru mengalami penurunan hingga menjadi 10,21 ton per orang per tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti semakin menurun.

Produktivitas yang menurun karena cenderung kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kedisiplinan yang rendah. Kedisiplinan diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang pada waktunya, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturannya tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemui masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, dan seringkali karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat. Kemudian karyawan menganggap pekerjaan sebagai rutinitas yang tak perlu ditingkatkan. Mandor perusahaan mengatakan juga bahwa rata-rata karyawan masih memiliki hubungan keluarga. Akibatnya karyawan merasa tidak akan dipecat, sehingga mereka tidak bekerja secara profesional, karyawan juga tidak disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan seperti menggunakan masker dan sarung tangan pada saat bekerja. Disiplin kerja karyawan pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni dapat dilihat dari absensi karyawan seperti dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.3

Data Rata-rata Absensi Karyawan Per Hari pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Rata-rata Per Hari		Lambat Masuk Rata-rata Per Har		Cepat Pulang Rata-rata Per Hari	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
2018	28	2	7,14	3	10,71	5	17,86
2019	30	3	10,00	4	13,33	5	16,67
2020	31	2	6,45	4	12,90	6	19,35
2021	34	4	11,76	6	17,65	6	17,65

Sumber : Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari, 2022

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa absensi karyawan di Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari setiap tahun berfluktuasi, pada tahun 2018 absensi rata-rata per hari 2 orang yang tidak masuk kerja dan tertinggi pada tahun 2021 yaitu 4 orang per hari atau 11,76%. Begitu juga jika dilihat dari karyawan yang lambat masuk kerja dari 10,71% atau rata-rata 3 orang per hari pada tahun 2018 hingga semakin meningkat di tahun-tahun berikutnya hingga menjadi 6 orang atau 17,65% per hari. Karyawan yang cepat pulang kerja dari jam yang seharusnya dari 5 orang per hari atau 17,86% menjadi 6 orang per hari pada tahun 2020-2021. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan di pabrik ini kurang disiplin dalam bekerja terutama disiplin pada saat jam pulang kerja karena cukup banyak karyawan yang pulang lebih dahulu dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berjalannya tingkat kedisiplinan, karyawan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai prosedur atau aturan yang telah permanenkan oleh manajemen dengan baik dan benar. Cara

untuk memiliki SDM yang berkualitas perlu ditegakkannya kedisiplinan. Karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Dunggio, 2013: 56). Katiandagho, Mandey dan Mananeke (2014: 26) menyatakan tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan.

Tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh pabrik Sagu Harmoni ini masih jauh dari harapan, beban dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga masih ada beberapa karyawan yang harus melakukan pekerjaan rangkap seperti bagian packingan sagu dan bagian pemasar. Pihak pimpinan seharusnya menjadi cermin dan patokan bagi para anggota dalam bertindak. Pada kenyataannya dilapangan juga pimpinan selalu terlambat datang dan masih terlihat pabrik sagu ini memiliki Tindakan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar aturan. Seharusnya pimpinan dengan tegas memberikan hukuman kepada karyawan agar bisa memberikan efek jera bagi yang melanggar.

Kondisi tersebut berdampak kepada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan yang menyangkut mutu yang dihasilkan perusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak tercapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap.

Berdasarkan hasil latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: “Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”.

2. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2011). Disiplin ialah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi semua norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mampu mempercepat pencapaian target dan tujuan dari institusi. Sedangkan disiplin kerja yang buruk pastinya akan menjadi penghalang pencapaian dari tujuan institusi karena itulah disiplin kerja sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun institusi.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih (2009: 156) mengatakan bahwa produktivitas adalah sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama pada satuan waktu tertentu maka dalam suatu proses kerja ini. Dalam hal ini juga semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat ini maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitu juga sebaliknya.

2.3. Penelitian Terdahulu

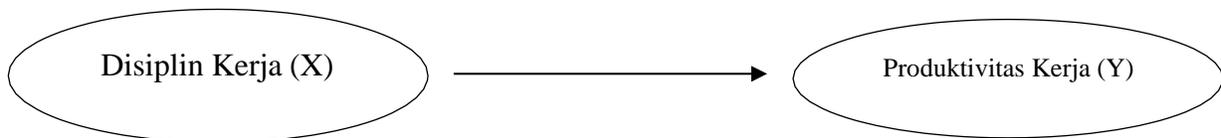
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nilawati dan Pudji (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PG. Krebbe Baru Malang	Disiplin = X Produktivitas = Y	Uji t Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PG. Krebbe Baru Malang. Besarnya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja ialah sebesar 82%
2	Novita, Husna dan Maria (2017) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pemuka Manis Indah Lampung	Disiplin = X Produktivitas = Y	Uji t Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Manis Indah Lampung
3	Abdul Rachman Saleh (2018) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin = X Produktivitas = Y	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang
4	Lastono (2018) Pengaruh disiplin	Disiplin = X Produktivitas	Uji t Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Luah Uwang Indonesia Samarinda	= Y	disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Luah Uwang Indonesia Samarinda
---	-----	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Anoraga (2009)

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: “diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Sagu yang beralamatkan di Jl. Pengaram Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Meranti Kepulauan Meranti

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X) Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk	Standar Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan kemampuan • Teladan Kepemimpinan • Balas Jasa • Keadilan • Hubungan Kemanusiaan 	Ordinal

mengubah dan memperbaharui suatu perilaku (Rivai dan Jauvari, 2009)	Penegakan Standar Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Waskat • Sanksi atau Hukuman • Ketegasan 	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) Ukuran dari efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. (Sutrisno, 2012)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Keterampilan dalam bekerja • Kerapian kerja • Ketepatan dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan melaksanakan tugas • Penyelesaian target kerja • Kemampuan kerja melebihi target 	Ordinal
	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Masuk dan pulang kerja tepat waktu • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu • Memanfaatkan waktu kerja dengan baik 	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010: 55). Populasi yang baik ialah populasi yang berjumlah dari seluruh data yang sudah didapatkan oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada Pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006). Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Adapun sampel penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian pemasar, pabrik dan adm Gudang yang berjumlah 35 orang. Alasan penulis mengambil karyawan bagian tersebut ialah karena bidang

pekerjaan tersebut memiliki pekerjaan yang fokusnya pada bagian produktivitas kerja di pabrik tersebut.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.096	3.513		1.166	.252		
	DisiplinKerja	1.015	.138	.789	7.369	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 4,096 + 1,015 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Disiplin Kerja

Y : Produktivitas Kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi disiplin kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,096 artinya jika disiplin kerja satuan nilainya adalah (0), maka produktivitas kerja akan tetap berada pada Artinya jika karyawan pada pabrik sagu Harmoni ini kurang memberikan penagwasan yang baik dalam disiplin kerja karyawan, dan karyawan kurang mendapatkan sanksi atau hukuman jika lalai dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan tetap berada pada 4,096 sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja. Jika satuan nilai dari disiplin kerja memiliki coefficient (b1)= 1,015. Hal ini berarti jika pabrik sagu memiliki karyawan yang selalu disiplin dalam bekerja dan selalu menegaskan karyawan dengan baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,806 begitu juga sebaliknya.

1. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.611	6.769	.771

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R=789^a$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Meranti yaitu sebesar 0,622 atau 62,2%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,622. Hal ini berarti 62,2% variabel produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,2\% = 37,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti
2. Skor persentase tertinggi berada pada indikator Pimpinan pabrik selalu mengawasi pekerjaan karyawan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan pengawasan yang baik oleh pimpinan pabrik, hal ini akan menjadikan karyawan merasa diawasi dan harus terus bekerja dengan efektif.
3. Skor yang paling rendah berada pada indikator Pimpinan memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mendapatkan balas jasa yang baik kepada pimpinan, meskipun itu berupa pada bonus yang didapatkan dari setiap karyawan tersebut oleh pimpinan pabrik ini, karyawan yang berprestasi kurang dan masih tidak mendapatkan kompensasi yang baik.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Sagu Koperasi Harmoni Desa Mekarsari Kecamatan Merbau Kabupaten Meranti ialah sebesar 62,2% artinya disiplin kerja berpengaruh cukup kuat terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran-saran yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan lebih memperhatikan kompensasi yang sesuai untuk karyawan agar karyawan lebih produktif lagi dalam bekerja.

2. Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu memberikan pelatihan kepada karyawan supaya lebih terampil lagi dalam bekerja
3. Diharapkan bagi pimpinan untuk memberikan beban kerja yang sesuai kepada karyawan supaya bisa mencapai target atau menambah karyawan untuk membantu mencapai target yang diinginkan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, Edisi 1. Zanafa, Pekanbaru
- Bachtiar. Hasan. 2014. *Manajemen Industri*. Pustaka Ramadhan, Bandung
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta
- Budi, M. Arief Setia, Leina Miska. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah_ Manajemen Muhammadiyah Aceh (Jimma)* Edisi : Juli - Desember 2021 Vol. 11 No. 2
- Daft, Richard. 2014. *Era Baru Manajemen*. Buku 2, Edisi 9. Penerjemah Tita Maria Kanita. Salemba Empat, Jakarta
- Davis Keith, William Frederick. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dunggio, M. 2013. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol1(4)*, ISSN 2303-1174
- Ekawati, Nindy Ellese, Burhanudin AY, Supawi Pawenang. 2020. Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi dan *Teamwork* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Btn Cabang Surakarta. *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu T, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat Sayrif, A. Rahman Lubis dan M. Shabri Abd. Majid. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kin Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Volume 5 Nomor 1, Maret 2019*ISSN. 2502-6976.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Mōtivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2 No.3* September 2014, Hal. 1592-1602.ISSN 2303-1174
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2020, *Manajemen Sumber Daya Strategik*, RajawaliPress, Jakarta
- Mulyana, Deddy, 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, PT. RemajaRosdakarya, Bandung

- Rivai, Veithzal, dan Saiful Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S.P., T. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Pringhalindo.
- Sarjono, Hariadi dan Winda Julianita, 2013, *SPSS Vs Lisrel, Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sopiah. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-7, Kencana, Jakarta
- Timothy, A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Williams, Chuck. 2014. *Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013.. *Edisi Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta, Bandung.