

DISIPLIN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA RINTIS SEJAHTERA PEKANBARU DIVISI UNICHARM

Dedi Iskamto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Indonesia

deditaba@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work discipline on the work productivity of employees of PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru. This study uses quantitative methods. The number of samples in this study is 49 people, all of whom are employees of PT Prima Rintis Sejahtera. The results of the SPSS data obtained t count value of 5.866 while the t table value is 2.011 which means $5.866 > 2.011$ then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that work discipline has a significant effect on the work productivity of employees of PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Unicharm Division. Based on the results of SPSS obtained R^2 value of 0.423 or equal to 42.3, which means that work discipline contributes to the influence of work productivity of employees of PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Unicharm Division is 42.3%. And the remaining 57.7% is influenced by other variables outside the working discipline variable. Simple linear regression equation is: $Y = 18.144 + 0.737 X$ Constants of 18.144 if the variable X (work discipline) is 0 then the dependent variable Y (work productivity) remains at 18.144 While the influence of work discipline variables (X) on work productivity variables (Y) is positive that is 0.737, which means that every increase in one-unit work discipline variables will be able to increase the employee productivity variable of PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Unicharm Division at 0.737 units.*

Keywords: *Work Disciplines, Performance, Working Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 49 orang dimana semuanya adalah karyawan PT Prima Rintis Sejahtera. Dari hasil olah data SPSS di peroleh nilai t hitung sebesar 5,866 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,011 yang berarti $5,866 > 2,011$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai R^2 sebesar 0,423 atau sebesar 42,3, yang artinya disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm sebesar 42,3%. Dan sisanya 57,7% dipengaruhi variabel lain diluar variabel disiplin kerja. Persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = 18,144 + 0,737 X$ Konstanta sebesar 18,144 jika variabel X (disiplin kerja) nilainya 0 maka variabel terikat Y (produktifitas kerja) tetap sebesar 18,144 Sedangkan pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel produktifitas kerja (Y) adalah positif yaitu 0,737 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja satu satuan maka akan dapat meningkatkan variabel produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm sebesar 0,737 satuan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja, Produktifitas Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya (Iskamto, 2013). Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan

tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Yulihardi dan Iskamto, 2018). Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai

Tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi, faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Iskamto, 2012).

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau *output* yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang sama (Iskamto, 2016).

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, sesuai rencana atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas salah satunya adalah Disiplin kerja yaitu Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sesuai dengan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru?

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni Abdurrahmat (2006: 126), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2016: 335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno Edy (2009: 9), kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Faktor - Faktor yang Mempengaruh Kedisiplinan

Ketidakhadiran atau absensi pada saat jam kerja merupakan salah satu masalah disiplin kerja yang sering kali terjadi. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru menurut H. Rowland dalam Susilowati (2014: 18) antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap kepala sekolah dalam kepemimpinannya diuntut untuk memberi contoh dan teladan bagi guru yang lain.

2. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal adalah hubungan antara guru dengan guru yang lain di tempat ia bekerja. Hubungan yang baik akan akan menumbuhkan derajat keterbukaan untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung antar peserta komunikasi yang berbeda budaya.

3. Keadaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana tempat guru itu bekerja. Lingkungan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang baik, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan kelancaran guru dalam bekerja.

4. Gaji dan Insentif

Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima guru sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang guru yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan sekolah.

Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi guru akibat peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar karena pimpinan merupakan panutan atau contoh bagi karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin, maka ia harus terlebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki banyak karakter. Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga butuh perhatian dari pimpinannya untuk mendengarkan keluhan dan kesulitan mereka.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian itu.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Produktivitas Kerja

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

Menurut Ardana (2012:269), dari sudut filosofis produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Wibowo (2012:109), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Menurut Sedarmayanti (2011:56), produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Menurut Nasution (2010:281), menyatakan dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*/keluaran) dan segala pengobanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*/masukan).

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2009:247), produktivitas menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses

produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Sehubungan dengan itu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personel secara kuantitatif tidak segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif.

Menurut Soeprihanto dalam Triton (2007:8), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Produktifitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:104-105), untuk mengukur Produktifitas Kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi

masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Selain itu, Sedarmayanti (2011:185) menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, sesuai rencana atau tidak.

Menurut Ardana (2012:270), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat

produktivitas salah satunya adalah Disiplin kerja yaitu Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2005:70). Berdasarkan uraian pada kerangka teori dan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut : diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru.

METODOLOGI PENELITIAN

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Ghazali, 2012). Penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Teguh Muhammad (2005: 128) metode sensus adalah salah satu bentuk metode pengumpulan data yang ditempuh dengan cara mengumpulkan informasi-informasi yang dibutuhkan dari seluruh unit populasi yang berhubungan, yang terdapat di dalam populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 49 orang, karena penulis tidak dimasukkan dalam pengambilan sampel.

HASIL

Deskripsi Profil Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu :

Berdasarkan jenis kelamin responden, maka karakteristik responden dapat di kategorikan dengan data sebagai berikut,

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)	Usia	Jumlah	%	Lama Bekerja	Jumlah	%
Laki – Laki	20	40,82%	< 20	8	40,82%	< 1	2	4,08%
Perempuan	29	59,18%	20 – 30	22	44,90%	1 – 5	22	44,90%
Jumlah	49	100%	31 – 40	12	24,49%	> 5	25	51,02%
			> 40	7	14,29%	Jumlah	49	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2018

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Uji Validitas di lakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada tariff signifikan 5 %. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang di gunakan di nyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < r tabel maka alat ukur yang di gunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat di peroleh dengan persamaan sebagai berikut : $N - 2$ shingga $49 - 2 = 47 = 0,281$ dan r hitung diperoleh bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variable > 0,281. Artinya bahwa item – item yang di gunakan untuk mengukur masing – masing variable produktifitas di nyatakan valid / layak.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari tabel dibawah dapat di ketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,6, artinya adalah bahwa kedua variabel yang di gunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat di percaya.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Tolak Ukur	Cronba
1	Disiplin	0,6	0,867
2	Produktifitas	0,6	0,825

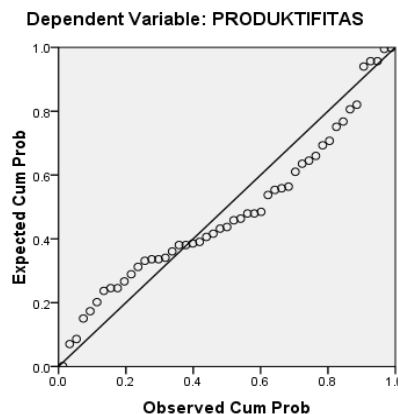
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2018

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam bentuk regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk melihat normal probability plot yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan di bandingkan dengan garis diagonalnya.

Pada gambar dibawah dapat di lihat bahwa data menyebar di sekitar diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogram, maka dapat di simpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil penyebaran kuesioner di peroleh bahwa setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terkait disiplin kerja dengan produktifitas kerja karyawan. Selanjutnya dari penelitian tersebut penilaian

ini ingin melihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan. Dari hasil regresi linier sederhana yang di lakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.144	4.862		3.732	.001
	DISIPLIN	.737	.126	.650	5.866	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai a= 18,144 nilai b=0,737 maka persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = 18,144 + 0,737 X$ berdasarkan persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut : Konstanta sebesar 18,144 jika variabel X (disiplin kerja) nilainya 0 maka variabel terikat Y (produktifitas kerja) tetap sebesar 18,144,

Sedangkan pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel produktifitas kerja (Y) adalah positif yaitu 0,737 yang berarti bahwa setiap

kenaikan variabel disiplin kerja satu satuan maka akan dapat meningkatkan variabel produktifitas kerja karyawan PT.Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm sebesar 0,737 satuan.

Uji t (Uji Signifikansi Secara Individual)

Uji t digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.144	4.862		3.732	.001
	DISIPLIN	.737	.126	.650	5.866	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2018

Untuk melakukan uji hipotesis tersebut, maka dari tabel diatas di peroleh nilai t hitung sebesar 5,866 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,011 yang berarti t hitung = 5,866 > 2,011 maka H0 di tolak dan Ha di terima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat di gunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dimana dapat di lihat berapa besar nilai R square dapat di lihat pada Tabel di bawah ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.410	3.96547

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2018

Berdasarkan hasil data di atas di peroleh nilai R square sebesar 0,423 atau sebesar 42,30% yang artinya disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm sebesar 42,30%. Dan sisanya 57,70% dipengaruhi variabel lain diluar variabel disiplin kerja.

Kesimpulan

Dari uraian per bab dan hasil olah data hasil jawaban responden maka penulis membuat kesimpulan :

1. Dari hasil olah data SPSS di peroleh nilai t hitung sebesar 5,866 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,011 yang berarti $5,866 > 2,011$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm.
2. Persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = 18,144 + 0,737 X$ Konstanta sebesar 18,144 jika variabel X (disiplin kerja) nilainya 0 maka variabel terikat Y (produktifitas kerja) tetap sebesar 18,144 Sedangkan pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel produktifitas kerja (Y) adalah positif yaitu 0,737 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja satu satuan maka akan dapat meningkatkan variabel produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm sebesar 0,737 satuan.
3. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai R square sebesar 0,423 atau sebesar 42,3, yang artinya disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm sebesar 42,3%. Dan sisanya 57,7% dipengaruhi variabel lain diluar variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Iskamto, D. 2013. *Ekonomi Daerah dalam Tatangan Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Jurnal Eko & Bisnis Volume 4, Nomor 2.
- Iskamto, D. 2012. *Persoalan Sumber daya Manusia dalam Pengembangan Ekonomi Islam*. Jurnal Eko & Bisnis, Volume 3 Nomor 1.
- Iskamto, D. 2016. *Industri Keuangan Bank Syariah Nasional Dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN*. JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam) - Volume 1, No.1.
- Iskamto, D, 2017, *Analisis Peranan Religiusitas Terhadap Kepercayaan Kepada Perbankan Syariah*. Jurnal Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 2, Nomor 2.
- Fathoni, A. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2013, *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Raja Grafindo. Bandung.
- Nurmansyah, S. R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press. Pekanbaru.
- Nasution. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Ghazali, P .L., & Ismail M, Wan Muhamad Amir W Ahmad, Mustafa Mamat. 2012. Implementation of Integration Model for All. *Journal of Applied Sciences Research*, 8(3): 1802-1812
- Rizal, K. 2014, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kmpar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Pekanbaru.
- Rosidah, A. T. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner dan Analisis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Susilowati, 2014, *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Skripsi*. Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Pekanbaru.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan XVIII. CV Alfabeta. Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Teguh, Muhammad, 2005, *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triton, PB. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Penerbit Tugu. Yogyakarta.
- Rivai, H. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Djambaran.
- Yulihardi & Dedi Iskamto, 2018, *Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*, Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe) Volume 9, Nomor 2.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.