

ANALISIS TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PALMANCO INTI SAWIT MEDAN

Oleh

Ahmad Taufiq Harahap
Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa
Email : atharahap7573@dharmawangsa.ac.id

Novita Sari

ABSTRACT

To achieve high work productivity, it is largely determined by the human behaviors that carry out the work. Given the enormous role and position of human resources as employees in the company's business activities, it requires low absenteeism and high work discipline. Attendance and discipline is a person's behavior in accordance with the rules and work procedures that exist in the organization.

The problem in this study is related to the effect of absenteeism on work productivity, the influence of discipline on work productivity, and the influence of absenteeism and discipline on work productivity at PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. This study used 60 respondents.

Based on the results of research with t-test analysis obtained the value of t-count absentee level (X1) of $2.147 > t\text{-table} = 1.67203$, the result is H_0 is rejected and H_1 is accepted, namely the absence rate has a partial effect on work productivity at PT. Palmanco Inti Sawit Medan. In this case the attendance applied by the company relates to attendance, working hours required to attend and tardiness, but it has not been applied firmly and committed. The results of the study by t-test analysis obtained the value of the t-discipline (X2) of $2.486 > t\text{-table} = 1.67203$, the result H_0 was rejected and H_2 was accepted, that discipline had a partial effect on work productivity at PT. Palmanco Inti Sawit Medan. The results also showed that some employees lacked work discipline because they talked too much at work, were too relaxed or indifferent, were lazy and acted very busy even though the work done was minimal, due to lack of direct supervisor supervision and unclear work targets. Based on the results of the study with the analysis of the F test, the F-count value of absenteeism and discipline of $3.559 > F\text{-table} = 3.16$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is acceptable, namely the level of absenteeism and discipline has an influence on work productivity together. same (simultaneous) effect on work productivity at PT. Palmanco Inti Sawit Medan. While the results of the determination test showed that 52.2% of employee work productivity at PT. Palmanco Inti Sawit Medan is influenced by absenteeism and work discipline, and 47.8% is influenced by other factors not examined such as support for work facilities, motivation and others. PT. Palmanco Inti Sawit Medan implements a firmer and consistent attendance rate for all employees and improves supervision of employees who are working.

Keywords: Absenteeism, Discipline, Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan banyak produk yang ditawarkan kepada konsumen, sehingga persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi nasional dan global memaksa perusahaan untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, PT. Palmanco Inti Sawit Medan harus

mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebab, sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukur tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitasnya, yang pada gilirannya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Sebaliknya dengan kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat absensi akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang selalu hadir tepat pada waktunya sesuai hari kerja perusahaan, dengan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi serta didukung dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai akan melahirkan produktivitas yang tinggi, demikian sebaliknya.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada

pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Membuat karyawan agar memiliki disiplin kerja yang baik merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti aset-aset perusahaan yang lain.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka

memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan. Selain itu atasan juga merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya. Dengan demikian produktivitas kinerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dari seluruh sumber daya perusahaan. Pengukuran produktivitas kerja karyawan dapat digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, efektifitas dan peningkatan kinerja perusahaan.

Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan disiplin yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut. Sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka

akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan atau karyawan dengan manajemen, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan berhubungan dengan perilaku adalah kedisiplinan. Dan salah satu wujud kedisiplinan karyawan adalah tinggi rendahnya absensi. Perusahaan tentunya harus dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong lahirnya tingkat absensi yang rendah dan tingkat disiplin yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Pada PT. Palmanco Inti SawitMedan”.

B. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:61) menyatakan bahwa: ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

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. Populasi merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Palmanco Inti Sawit Medan sebanyak 150 orang dengan menyebarkan angket pertanyaan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Sugiyono (2011:118) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini subjek yang dijadikan penelitian sebanyak 150 karyawan PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2014:78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Kesalahan (error)

sebesar 0.10 (10%)

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,50}$$

$$n = 60$$

Jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 60 responden

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan secara langsung.

Menurut Umar (2014:42) menyatakan bahwa “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil

wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

- b. Data sekunder, data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan data sekunder dapat diperoleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, buku-buku ilmiah, literatur dan bahan-bahan kuliah yang sesuai dengan judul skripsi ini sehingga diperoleh data sekunder.

c. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) menyatakan bahwa: “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari tingkat

absensi (X1) dan kedisiplinan (X2) serta variabel terikat, yakni produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Tingkat Absensi (X1)	1. Kehadiran karyawan menunjukkan frekuensi tingkat absensi.	1. Kehadiran	Likert
	2. Karyawan hadir kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan.	2. Jam kerja	Likert
Kedisiplinan (X2)	3. Setiap karyawan wajib hadir dan mulai bekerja pada waktu yang tidak ditetapkan oleh pihak perusahaan.	3. Wajib hadir	
	4. Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir dianggap sebagai tindakan ketidakdisiplinan.	4. Keterlambatan	

	tindakan mempengaruhi kedisiplinan.				standar yang ditetapkan oleh perusahaan	mpu an dan kemauan
Produktivitas Kerja (Y)	a. Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. b. Hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan	1. Kualitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Waktu 4. Kemampuan	Likert		c. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. d. Mampu dan mau memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan	
				3. Metode Pengumpulan Data Pengumpulan data baik data primer dan data sekunder, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, yakni:		

a. Kuesioner (angket) yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, dengan menggunakan skala *Likert*, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:133)

Studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data di kantor PT. Palmanco Inti Sawit Medan yang berhubungan dengan masalah diteliti seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan wewenang serta tugas-tugas karyawan.

b. Teknik Analisis Data

Untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup

layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi.

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur disebut memiliki validitas bilamana alat ukur tersebut isinya layak mengukur obyek yang seharusnya diukur dan sesuai dengan kriteria tertentu uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson*. Mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan nilai total pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, digunakan dengan teknik *corelation producttmoment* dengan cara mengkolerasikan skor butir dengan skor total. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti menggunakan sebanyak 60 responden dan taraf signifikansi 5% dengan bantuan program SPSS versi 19.0. Pengujian validitas, yaitu : Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, artinya terdapat korelasi antara

variabel x dengan variabel y dan dikatakan valid. Apabila r -hitung $<$ r -tabel, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel x dengan variabel y dan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dikatakan reliabel adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan reliabel. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS 19.0 dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Jadi nilai koefisien alpha $>$ 0,60 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel.

3. Uji asumi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan Determinasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

4. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui *output* grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal?”. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk menjumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

5. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $<$

0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai multikolinearitas dapat juga dilihat dari :

- 1) Nilai *tolerance* atau lawannya.
- 2) *Variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

7. Uji Determinasi

Uji determinasi atau Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 sama

dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

8. Regresi linear berganda

Untuk mengetahui tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kinerja dengan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

Kerja

X1 = Tingkat

Absensi

X2 = Kedisiplinan

a = Konstanta

b1. b2. = Koefisien

regresi

e = Variabel

pengganggu/error

9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$.

10. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dapat dilihat sebagai berikut : Jika t-hitung < t-tabel, maka H_a alternatif ditolak. Jadi tidak ada pengaruh antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Jika t-hitung > t-tabel, maka H_a alternatif diterima. Jadi ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel

independen. Taraf nyata (α) adalah 5%.

- 1) H_{01} = tingkat absensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) H_{a1} = tingkat absensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3) H_{02} = kedisiplinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 4) H_{a2} = kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

11. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dikatakan bagus, sebaliknya apabila secara bersama-sama variabel bebas tidak

berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model regresi adalah tidak baik.

a. H_0 = tingkat absensi dan kedisiplinan secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H_a = tingkat absensi dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis uji-t diperoleh nilai t-hitung tingkat absensi (X_1) sebesar $2,147 > t\text{-tabel} = 1,67203$, hasilnya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, tingkat absensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Mengenai absen karyawan dengan menggunakan *finger print*, PT. Palmanco Inti Sawit Medan memberikan dispensasi 15 menit keterlambatan waktu masuk bagi karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan jam masuk kerja mulai

pukul 08.30 WIB. Bila karyawan melewati limit waktu yang telah ditentukan maka pihak perusahaan menganggap karyawan tersebut absen dan dipotong gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Bagi karyawan yang terlambat datang kerja selama tiga hari dalam sebulan, maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi surat peringatan pertama. Jika surat peringatan ini tidak diindahkan karyawan maka pihak perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga atau terakhir yang merupakan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tersebut. Bagi karyawan yang absen kerja tanpa ada pemberitahuan yang jelas pihak perusahaan memberikan teguran berupa surat peringatan. Bagi karyawan yang tidak hadir karena sakit, pihak perusahaan meminta bukti surat keterangan dokter.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan Triana Prihatinta (2017:11) yang memberikan kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dari hasil output SPSS tentang besarnya

nilai diperoleh koefisien *chi square* melalui uji *chi square* diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan tingkat kehadiran atau absensi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis uji-t diperoleh nilai t-hitung kedisiplinan (X2) sebesar $2,486 > t\text{-tabel} = 1,67203$, hasilnya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, kedisiplinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Kedisiplinan yang diterapkan PT. Palmanco Inti Sawit Medan antara lain jam masuk kerja sesuai yang telah ditetapkan perusahaan, pakaian dalam bekerja harus rapi, memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait lingkungan kerja, setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi. Namun, karyawan PT. Palmanco Inti Sawit Medan kurang disiplin kerja karena terlalu banyak ngobrol dalam kerja, sikap terlalu santai atau masa bodoh, malas dan sedapat mungkin menghindari tugas, suka campur tangan dalam

kerja oranglain akan tetapi kerja sendiri tidak beres dan berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuma sedikit.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan Suroyo (2016:189) dengan hasil pembahasan menyatakan bahwa disiplin berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan t-hitung = -3,021 dan t-tabel = -3,021 maka t-hitung = t-tabel. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,580 berarti bahwa variabel bebas kedisiplinan (X) mampu menerangkan variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Berdasarkan penelitian dengan analisis uji F diperoleh nilai F-hitung tingkat absensi dan kedisiplinan sebesar $3,559 > F\text{-tabel} = 3,16$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu tingkat absensi dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas

kerja karena secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan Muhammad Yasin Simargolang (2017:10). berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: adanya proses pengiriman data absensi harian karyawan yang baru, ini dapat mempermudah bagian payroll dalam sistem kerjanya sehingga lebih mudah, cepat dan lebih efisien, dan *payroll* tidak perlu melakukan proses penginputan data lagi melainkan verifikasi data.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel tingkat absensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif, yaitu semakin rendah tingkat absensi karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sedangkan kedisiplinan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif dimana perusahaan menerapkan jam masuk kerja sesuai yang telah ditetapkan perusahaan, pakaian dalam bekerja harus rapi, sehingga kedisiplinan karyawan semakin tinggi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni tingkat absensi dan kedisiplinan berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti di PT. Palmanco Inti Sawit Medan dengan variabel bebas tingkat absensi dan kedisiplinan adalah merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tingkat absensi karyawan harus dilakukan pengawasan sehingga memudahkan pimpinan dalam memantau atau melihat tingkat disiplin karyawan, karena data kehadiran para karyawan yang dihasilkan sangat akurat dan dapat diperoleh pada saat itu juga (*realtime*) kapanpun dan dimanapun,

pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang karyawan setiap hari. Hal ini akan ini akan membuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

D. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian dengan analisis uji-t diperoleh nilai t-hitung tingkat absensi (X1) sebesar $2,147 > t\text{-tabel} = 1,67203$, hasilnya H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu tingkat absensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Dalam hal ini absensi yang diterapkan perusahaan berkaitan dengan kehadiran, jam kerja wajib hadir dan keterlambatan, tetapi belum diterapkan dengan tegas dan konsisten.
2. Hasil penelitian dengan analisis uji-t diperoleh nilai t-hitung kedisiplinan (X2) sebesar $2,486 > t\text{-tabel} = 1,67203$, hasilnya H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu kedisiplinan memiliki pengaruh

secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Hasil penelitian juga menunjukkan sebagian karyawan kurang disiplin kerja karena terlalu banyak ngobrol dalam kerja, sikap terlalu santai atau masa bodoh, malas dan berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuma sedikit, karena kurangnya pengawasan atasan langsung dan target kerja tidak jelas.

3. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis uji F diperoleh nilai F-hitung tingkat absensi dan kedisiplinan sebesar $3,559 > F\text{-tabel} = 3,16$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu tingkat absensi dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Sementara hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 52,2% produktivitas kerja karyawan pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan dipengaruhi faktor absensi dan

disiplin kerja, dan 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti dukungan sarana kerja, motivasi dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Amirullah dan Budiyono, Haris, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, (2012), *Sari Kuliah Manajemen Produksi*, Bandung: Satu Nusa.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto, Richardus (2013), *Manajemen Persediaan*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.**
- Kasmir dan Jakfar, (2013), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Kencana.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, (2011), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Mubarok, E. Saefuddin, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media.
- Rafie, Said Achmad Kabiru, (2017), *Manajemen Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James. AF. dkk, (2012). *Manajemen*. Jakarta: Indek Gramedia Grup.
- Sudarso dan Edilius, (2010), *Koperasi dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

- , (2011), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah Kurniawan, (2012), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Supomo, R, (2018), *Pengantar Manajemen*, Bandung: Yrama Widya.
- Tegar, Nanang, (2019), *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*, Yogyakarta: Quadrant.
- Umar, Husein, (2009), *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- , (2014), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmat. (2013). *Empat Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. <http://www.rahmatst.com/4-cara-meningkatkan-produktivitas-karyawan/>. Diakses tanggal 20 Januari 2019.
- Riadi, Muchlisin, (2014), *Pengertian dan Jenis-jenis Absensi*, <https://www.kajianpustaka.com/2014/04/pengertian-dan-jenis-jenis-absensi.html>, diakses tanggal 22 Januari 2019.
- Simargolang, Muhammad Yasin, (2017), *Analisis Sistem Pengolahan Absensi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Bunut*, Jurnal Teknologi Informasi, Volume 1, Nomor 2.
- Suroyo, (2016), *Kedisiplinan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Parameter, Volume 1, Nomor 1.

Jurnal, Website

- Prihatinta, Triana, (2017), *Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun*, Jurnal Epicheirisi, Volume 1, Nomor 1.