

**HUBUNGAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN
KELAPA SAWIT PADA PT. UDAYA LOHJINAWI
KECAMATAN HULU KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Ike Wahyuni¹, Meli Sasmi² dan Haris Susanto²

¹ Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian UNIKS

² Dosen Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian UNIKS

ABSTRACT

Tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti ini adalah (1) Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi, (2) Untuk mengetahui tingkat produktivitas pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi (3) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dan regresi linier berganda, penelitian dilakukan selama 6 bulan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel disiplin waktu (X1) dengan skor 2,4 dengan kategori sangat baik, kedisiplinan peraturan (X2) memiliki skor 2,3 dengan kategori baik, dan kedisiplinan tanggung jawab (X3) memiliki skor 2,2 dengan kategori baik. Persentase sumbangan variabel kuantitas kerja (Y1) dengan skor 2,2 dengan kategori baik, kualitas kerja (Y2) dengan skor 2,1 dengan kategori baik, dan ketepatan waktu (Y3) dengan skor 2,1 dengan kategori baik. Dan persentase sumbangan variabel hubungan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit memiliki korelasi (R) sebesar 0,921, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,847 atau 84,7%, nilai $F_{hitung} p = 48,148$, dan nilai t_{hitung} berhubungan sangat erat dilihat dari hubungan disiplin waktu (X1) dengan nilai $\beta_1 X_1 = 0,334$, disiplin peraturan (X2) dengan nilai $\beta_2 X_2 = 0,996$, dan disiplin tanggung jawab (X3) dengan nilai $\beta_3 X_3 = 1,796$.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja , Produktivitas Kerja, Kelapa Sawit

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE ON PRODUCTIVITY OF OIL PALM HARVEST
HARVESTERS IN. UDAYA LOHJINAWI KECAMATAN HULU KUANTAN DISTRICT KUANTAN
SINGINGI**

ABSTRACT

The objectives to be achieved in this researcher are (i) To find out the level of work discipline of oil palm harvesters at PT. Udaya Lohjinawi, (ii) To find out the productivity level of palm oil harvesters at PT. Udaya Lohjinawi (iii) To determine the effect of work discipline on the productivity of oil palm harvesters at PT. Udaya Lohjinawi. The method used in this study is a Likert Scale and multiple linear regression, the study was conducted for 6 months. Based on the results of the study showed that the percentage of time discipline variable contribution (X1) with a score of 2.4 with excellent category, discipline (X2) had a score of 2.3 with a good category, and responsibility discipline (X3) had a score of 2.2 with good category. The percentage contribution of the work quantity variable (Y1) with a score of 2.2 in the good category, work quality (Y2) with a score of 2.1 in the good category, and timeliness (Y3) with a score of 2.1 in the good category. And (iii) the percentage contribution of the variable work discipline relationship to labor productivity of oil palm harvesters has a correlation (R) of 0.921, the coefficient of determination (R^2) of 0.847 or 84.7%, the value of $F_{count} p = 48.148$, and the value of t is closely related. seen from the relationship of time discipline (X1) with a value of $\beta_1 X_1 = 0.334$, regulatory discipline (X2) with a value of $\beta_2 X_2 = 0.996$, and the discipline of responsibility (X3) with a value of $\beta_3 X_3 = 1.796$.

Keywords: Work Discipline, Work Productivity, Palm Oil

PENDAHULUAN

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Aturan tersebut biasanya di ikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik secara lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisien. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan disiplin kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Salah satu tindakannya dapat dilihat dari kehadirannya di kantor tepat waktu dan absen dengan alasan yang jelas. Perusahaan mengharapkan tidak ada karyawan yang tidak masuk tanpa alasan dan datang tidak tepat waktu.

PT. Udaya Lohjinawi merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pembibitan kelapa sawit yang terletak di Desa Serosah, Kecamatan Hulu Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi. Produk utama dari perusahaan ini adalah tandan buah segar (TBS). Oleh karena itu para tenaga kerja panen di tuntut untuk memiliki kualitas yang tinggi agar bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu suatu cara penelitian untuk memperoleh data dan keterangan tentang sesuatu yang diteliti dengan cara mewawancarai responden yang menggunakan alat bantu kuesioner. Data ini di peroleh melalui wawancara dengan teknik terstruktur dan berpedoman pada keusioner yang telah dipersiapkan.

Metode Analisis Data

Skala Likert Summated Ranting (SLR)

perusahaan. Hasil panen menjadi produk utama yang diperhatikan perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

Diperusahaan ini setiap tenaga kerja harian melaksanakan perkerjaan dengan jam kerja wajib 6 jam setiap hari kerja yang di mulai pukul 07.00 wib sampai dengan pukul 13.00 wib. Dalam perusahaan kelapa sawit, kedisiplinan tenaga kerja pemanen terhadap aturan yang telah di buat perusahaan sangat diharapkan. Seperti datang tepat waktu, menggunakan peralatan dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang didapatkan.

Penentuan saat panen sangat mempengaruhi kandungan asam lemak bebas (ALB) minyak sawit yang dihasilkan. Apabila pemanen buah dilakukan dalam keadaan lewat matang , maka yang dihasilkan mengandung ALB dalam persentase tinggi(5%). Sebaliknya , jika pemanen dilakukan dalam keadaan buah belum matang, maka selain kadar ALB-nya rendah ,rendemen minyak yang diperoleh juga rendah. (Tim Penulis PS, 2000).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Udaya Lohjinawi salah satunya adalah kedisiplinan kerja. Yang berkaitan dengan masalah karyawan yang belum disiplin terhadap penggunaan waktu, disiplin terhadap prosedur kerja, dan pelaksanaan tata tertib yang berlaku di perusahaan tersebut masih banyak yang di langgar oleh tenaga kerja pemanen dan belum dilaksanakannya prosedur peraturan perusahaan.

masa yang akan datang.

Untuk melihat tingkat produktifitas tenaga panen kelapa sawit di PT. Udaya Lohjinawi Serosah, diukur dengan menerapkan metode *Skala Likert Summated Ranting (SLR)*, dengan membentuk tiga kategori jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Skor dinyatakan dalam bilangan bulat (1,2,3). Untuk pertanyaan positif respon sangat setuju diberikan skor 3, sebaliknya sangat tidak setuju diberikan skor 1, sedangkan untuk pertanyaan negatif respon sangat tidak setuju diberi skor 3, sebaliknya sangat setuju diberi skor 1. Hal ini sesuai dengan metode Singarimbun dan Effendi (1995). Indikator dan Skala Penilaian Responden dapat di lihat dari Tabel 3 berikut :

Indikator dan Skala Penilaian Responden

Tabel 1. Indikator dan Skala Penilaian Responden

Indikator kedisiplinan	2,34 - 3	1,67 – 2,33	0 - 1,66
	3	2	1
Disiplin waktu	Sangat Baik	Baik	Sangat tidak baik
Disiplin peraturan	Sangat Baik	Baik	Sangat tidak baik
Disiplin tanggung jawab	Sangat Baik	Baik	Sangat tidak baik

Dari nilai yang dikolomkan dalam Tabel 3 menjadi tiga kategori dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Nilai Variabel} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Nilai Skala}}{\text{Jumlah pertanyaan}}$$

$$\text{Besarnya Kisaran Kategori} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum} - 0,01}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Skala Maksimum} = \frac{14 \times 3}{14} = 3$$

$$\text{Skala Minimum} = \frac{14 \times 1}{14} = 1$$

$$\text{Besarnya Kisaran Kategori} = \frac{3 - 1 - 0,01}{3} = 0,66$$

Berdasarkan kisaran di atas, maka tingkatan penilain untuk kedisiplinan dan produktivitas pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi Serosah dapat di bagi menjadi 3 kategori seperti berikut :

Tabel.2. Kategori skor

Kategori	Skor
1. Sangat tidak baik	1 - 1,66
2. Baik	1,67 - 2,33
3. Sangat Baik	2,34 - 3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. Udaya Lohjinawi

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya (Siswanto 2006). Untuk melihat tingkat kedisiplinan tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3. Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Udaya Lohjinawi.

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Kedisiplinan (X)	Disiplin Waktu (X ₁)	2,4	Sangat baik
	Disiplin Peraturan (X ₂)	2,3	Baik
	Disiplin Tanggung Jawab (X ₃)	2,2	Baik
Rata-rata Kedisiplinan (X)		2,3	Baik

Berdasarkan Tabel 3 kedisiplinan tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi memiliki skor 2,3 dengan kategori baik. Kedisiplinan tenaga kerja pemanen tergolong baik disebabkan oleh pemanen

memiliki kedisiplinan waktu (X₁) dengan skor 2,4 dengan kategori sangat baik, kedisiplinan peraturan (X₂) dengan skor 2,3 dengan kategori baik, dan kedisiplinan tanggung jawab (X₃)

dengan skor 2,2 dengan kategori baik. Untuk lebih rinci dapat dilihat pada indikator berikut.

Disiplin Waktu (X1)

Tabel 4. Rata-Rata Skor Berdasarkan Kedisiplinan Waktu (X1)

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Kedisiplinan waktu (X1)	Hadir tepat waktu (X1.1)	2,5	Sangat baik
	Mengerjakan pekerjaan sesuai target (X1.2)	2,3	Baik
	Mendapat gangguan saat bekerja (X1.3)	2,2	Baik
Rata-rata Skor		2,4	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4, kedisiplinan waktu (X1) memiliki skor 2,4 dengan kategori sangat baik. Kedisiplinan waktu tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Udaya Lohjinawi di nilai sangat baik dilihat dari kehadiran tenaga kerja (X1.1) dengan skor 2,5 dengan kategori sangat baik dilihat dari kehadiran tenaga kerja pemanen sebelum waktu yang telah ditentukan untuk apel pagi kekantor sebelum menuju lokasi panen dan mempersiapkan alat sebelum menuju lokasi panen.

Pada kegiatan mengerjakan pekerjaan sesuai target (X1.2) memiliki skor 2,3 dengan kategori baik. Pemanen mampu memanen buah sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan 1,5 ton per hari. Kemampuan ini dinilai baik oleh

perusahaan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Mendapat gangguan saat bekerja (X1.3) memiliki skor 2,2 dengan kategori baik. Ketika tenaga kerja pemanen menemukan kendala, mereka bisa mencari solusi agar proses kerja tetap berlangsung. Seperti pada saat pemanen menemukan kendala alat rusak mereka dapat mengganti peralatan karena jarak dari tempat kerja ketempat mereka tinggal tidak terlalu jauh. Dan ketika pemanen mendapat kendala akses jalan karena longsor ataupun jembatan ambruk mereka bisa melalui jalan yang lain untuk sampai ketempat panen.

Disiplin Peraturan (X2)

Tabel 5. Rata-Rata Skor Berdasarkan Kedisiplinan Peraturan (X2)

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Kedisiplinan peraturan (X2)	Mengikuti prosedur peraturan panen (X2.1)	2,4	Sangat baik
	Penggunaan peralatan panen (X2.2)	2,2	Baik
	Penggunaan kelengkapan kerja (X2.3)	2,2	Baik
Rata-rata Skor		2,3	Baik

Berdasarkan Tabel 5, kedisiplinan peraturan (X2) memiliki skor 2,3 dengan kategori baik. Kedisiplinan peraturan tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Udaya Lohjinawi di nilai baik dilihat dari tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang mengikuti prosedur peraturan panen (X2.1) dengan skor 2,4 dengan nilai kategori sangat baik. Tenaga kerja pemanen kelapa sawit melaksanakan prosedur kerja dengan sangat baik terbukti dengan melakukan pekerjaan memanen buah masak, tidak menurunkan pelepah yang tidak seharusnya

diturunkan, brondolan dikutip, buah diangkut ke TPH dan pelepah disusun dipasar mati.

Penggunaan peralatan panen (X2.2) dengan skor 2,2 dengan kategori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen kelapa sawit dinilai baik dengan melihat hasil kerja menggunakan egrek untuk panen, goni untuk mengumpulkan brondol, dan parang untuk memotong tandan yang panjang

Penggunaan kelengkapan kerja (X2.3) dengan skor 2,2 dengan kategori dinilai baik. Penggunaan kelengkapan kerja dinilai baik

dapat dilihat dari hasil kerja tenaga kerja panen yang menggunakan egrek untuk panen, memakai sepatu kerja, dan memakai topi kerja.

Disiplin Tanggung Jawab (X3)

Tabel 6. Rata-Rata Skor Berdaraskan Kedisiplinan Tanggung Jawab (X3)

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Kedisiplinan tanggung jawab (X3)	Menggunakan fasilitas peralatan kerja (X3.1)	2,4	Sangat baik
	Memelihara peralatan sesuai prosedur (X3.2)	2,3	Baik
	Merapikan peralatan setelah bekerja (X3.3)	1,9	Baik
Rata-rata Skor		2,2	Baik

Berdasarkan Tabel 6, kedisiplinan tanggung jawab (X3) memiliki skor 2,2 dengan kategori baik. Kedisiplinan tanggung jawab tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Udaya Lohjinawi di nilai baik dilihat dari tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang menggunakan fasilitas peralatan kerja (X3.1) dengan skor 2,4 dengan kategori dinilai sangat baik. Dalam penggunaan fasilitas kerja tenaga kerja pemanen sudah sangat baik dengan menggunakan egrek untuk panen, menggunakan parang untuk memotong tandan buah yang panjang, goni untuk mengumpulkan brondol, tajok untuk mengangkat buah, dan angkong untuk mengangkut buah.

Memelihara peralatan sesuai prosedur (X3.2) dengan skor 2,3 dengan kategori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen dinilai baik karena sudah menjaga peralatan panen seperti mengembalikan alat ketempatnya setelah

digunakan, dan merapikan peralatan setelah digunakan.

Merapikan peralatan setelah bekerja (X3.3) dengan skor 1,9 dengan kategori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen dinilai baik ketika mengembalikan peralatan kegudang setelah melaksanakan pekerjaan. Sehingga peralatan mudah dicari untuk melakukan pekerjaan besok harinya.

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. Udaya Lohjinawi

Produktivitas didalamnya mengandung dua konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang dibutuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang diinginkan, efektivitas adalah mengukur dari segi hasil mutu pelayanan yang telah dicapai (George J. Washin 2004)

Tabel 7. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Udaya Lohjinawi

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Produktivitas kerja (Y)	Kuantitas kerja (Y1)	2,2	Baik
	Kualitas kerja (Y2)	2,1	Baik
	Ketepatan waktu (Y3)	2,1	Baik
Rata-rata Skor		2,1	Baik

Berdasarkan Tabel 7, produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi memiliki skor 2,1 dengan kategori baik. Produktivitas tenaga kerja pemanen tergolong baik disebabkan oleh pemanen memiliki kuantitas kerja (Y1) dengan skor 2,2 dengan kategori baik, kualitas kerja (Y2)

dengan skor 2,1 dengan kategori baik, dan ketepatan waktu (Y3) dengan skor 2,1 dengan kategori baik. Untuk lebih rinci dapat dilihat pada indikator berikut.

Kuantitas Kerja (Y1)

Tabel 8. Rata-Rata Skor Berdaraskan Kuantitas Kerja (Y1)

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Kuantitas Kerja (Y1)	Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan (Y1.1)	2,3	Baik
	Upah Yang Diterima Sesuai Kemampuan (Y1.2)	2,2	Baik
Rata-Rata		2,1	Baik

Berdasarkan Tabel 8, kuantitas kerja memiliki skor 2,1 dengan kategori baik. Kuantitas kerja (Y1) tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Udaya Lohjinawi di nilai baik dilihat dari tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang mempunyai kemampuan mengerjakan pekerjaan (Y1.1) dengan skor 2,3 dengan kategori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen dinilai baik karena memiliki kemampuan pemanen buah 1,5 ton sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Upah Yang Diterima Sesuai Kemampuan (Y1.2) dengan skor 2,2 dengan kategori dinilai baik. Upah yang diterima tenaga kerja pemanen kelapa sawit sesuai dengan kemampuan kerjanya. Apabila ada pemotongan upah, tergantung pada pelanggaran kerja apa yang dilakukan oleh tenaga kerja pemanen tersebut.

Kualitas Kerja (Y2)

Tabel 9. Rata-Rata Skor Berdaraskan Kualitas Kerja (Y2)

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Kualitas Kerja (Y2)	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (Y2.1)	2,1	Baik
	Pemotongan upah perharinya (Y2.2)	2	Baik
Rata-Rata		2,1	Baik

Berdasarkan Tabel 9, kualitas kerja memiliki skor 2,1 dengan kategori baik. Kualitas kerja (Y2) dinilai baik dilihat dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (Y2.1) dengan skor 2,1 dengan kategori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen kelapa sawit dikategorikan baik karena memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan buah yang boleh dipanen dan yang tidak boleh dipanen. Hal ini terbukti dengan nilai kategori baik bahwa tenaga kerja pemanen kelapa sawit dengan pemanen buah yang sudah mengkal.

kesalahan kecil seperti menurunkan pelepah yang tidak seharusnya diturunkan Rp.5000 /pelepah, brondolan tidak dikutip Rp.5000 /pokok, dan pelepah tidak disusun dipasar mati Rp.5000/pelepah.

Pemotongan upah perharinya (Y2.2) dengan skor 2 dengan kategori dinilai baik. Pemotongan upah tenaga kerja pemanen kelapa sawit kategori baik berkisar Rp.5000 – Rp.35.000. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen kelapa sawit hanya melakukan

Ketepatan Waktu (Y3)

Tabel 10. Rata-Rata Skor Berdaraskan Ketepatan Waktu (Y3)

Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori
Ketepatan Waktu (Y3)	Menggunakan waktu secara efisien dalam mencapai output panen (Y _{3.1})	2,1	Baik
	Menggunakan waktu secara efektif dalam mencapai output panen (Y _{3.2})	2,1	Baik
Rata-Rata		2,1	Baik

Berdasarkan Tabel 10, ketepatan waktu memiliki skor 2,1 dengan kategori baik. Ketepatan waktu dikategorikan baik karena tenaga kerja pemanen kelapa sawit bisa menggunakan waktu secara efisien dalam mencapai output panen (Y_{3.1}) dengan skor 2,1 dengan kategori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen dapat menggunakan waktu secara efisien dalam mencapai output panen dengan kategori baik yaitu sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan selama 6 jam untuk mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Udaya Lohjinai memiliki kemampuan menggunakan waktu secara efisien dengan baik dan tidak main-main dalam melaksanakan pekerjaan.

Menggunakan waktu secara efektif dalam mencapai output panen (Y_{3.2}) dengan skor 2,1

dengan kaegori dinilai baik. Tenaga kerja pemanen dapat menggunakan waktu secara efektif dalam mencapai output panen dengan kategori baik yaitu sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan selama 6 jam untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan peralatan seadanya. Seperti hanya memiliki peralatan egrek untuk panen, menggunakan parang untuk memotong tandan buah yang panjang, goni untuk mengumpulkan brondol dan tidak memiliki angkong untuk mengangkut buah ke TPH serta tajok untuk mengangkat buah. Namun tenaga kerja tetap diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hal ini menunjukkan tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Udaya Lohjinai memiliki kemampuan menggunakan waktu secara efektif dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kedisiplinan dan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja (X) dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi terdiri dari kedisiplinan waktu (X₁) memiliki skor 2,4 dengan kategori sangat baik, kedisiplinan peraturan (X₂) memiliki skor 2,3 dengan kategori baik, dan kedisiplinan tanggung jawab (X₃) memiliki skor 2,2 dengan kategori baik.
2. Produktivitas kerja (Y) tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi terdiri dari kuantitas kerja (Y₁) memiliki skor 2,2 dengan kategori baik, kualitas kerja (Y₂) memiliki skor 2,1 dengan kategori baik, dan ketepatan waktu (Y₃) memiliki skor 2,1 dengan kategori baik.

Saran

Dari hasil kesimpulan dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dalam kedisiplinan kerja diharapkan tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi lebih mematuhi peraturan kerja disiplin waktu dan disiplin peraturan untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seperti melengkapi peralatan kerja seperti goni untuk memungut brondolan, angkong untuk mengangkut buah ke TPH, dan tajok untuk mengangkat buah. Juga melengkapi kelengkapan kerja seperti sarung tangan dan juga membawa batu asah.
2. Untuk produktivitas kerja pemanen kelapa sawit pada PT. Udaya Lohjinawi diharapkan ketelitian dalam bekerja agar tidak ada pemotongan upah apabila ada kesalahan kerja yang menyebabkan upah berkurang dan produksi juga berkurang apabila ada

buah mentah yang dipanen atau buah masak tidak dipanen. Juga kesalahan lain yang dapat menyebabkan upah berkurang adalah brondol tidak dikutip, pelepah tidak

disusun di pasar mati, dan menurunkan pelepah yang seharusnya tidak diturunkan.

DAFTAR PUSTAKA

Tim penulis PS. 2000. Kelapa Sawit, Usaha Budidaya, Pemanfaatan Hasil Dan Aspek Pemasaran. Penebar Swadaya. Hal 116. Jakarta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sukarno, R. 1995. Ekosistem Terumbu Karang dan Masalah Pengelolaannya. Materi Pendidikan dan Pelatihan Metodologi

Penelitian Penentuan Kondisi Terumbu Karang. Pusat Penelitiandan Pengembangan Oseanologi LIPI dan Universitas Diponegoro. Semarang.

Sumbodo, Wirawan. 2008. Teknik Produksi Mesin Industri Jilid 3, Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Jakarta.

Sinungan, M. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Singarimbun, M dan Efendi,. 1995, Metode Penelitian Survey, PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.

Siswanto, H.B. 2006. Pengantar Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta