

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN
CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG**

***THE INFLUENCE OF WORKS DICIPLINE ON THE EMPLOYEE
PERFORMANCE MEDIATED BY COMPANY WORKING
PRODUCTIVITY CV. LAUT SELATAN JAYA IN BANDAR LAMPUNG***

**Hepiana Patmarina
Nuria Erisna**

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Jl. ZA. Pagar Alam Nomor 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35141.
Telp (0721)701979 Fax. (0721)701979 Hp. 081273944004 Email: hepiana@ubl.ac.id**

Fransiska

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

CV. Laut Selatan Jaya engaged in product distributor PT. Mandom Indonesia Tbk face the problem of lack of work discipline shown by the high employee absenteeism and declining productivity of employees that may affect the company's performance. The research problem is: Is employee discipline affect the performance of the company, whether the employee productivity affect the performance of the company, and whether the employee disciplinary effect on labor productivity in CV. Laut Selatan Jaya. The purpose of this study was to determine the effect of employee discipline on company performance, employee productivity effect on corporate performance, and employee discipline effect on labor productivity in CV. Laut Selatan Jaya. Based on the results of quantitative analysis with multiple regression models obtained by the equation: $Y = 32,195 + 0.0000001831 X_1 + 0.000000090926 X_2$. From these equations it can be seen working discipline coefficient (b1) and employee productivity coefficient (b2) is relatively small. This suggests that the effect of labor discipline and productivity of employees on company performance mediocre. Product Moment Correlation calculation results obtained $r_1 = 0.08$ and $r_2 = 0.06$ means that the discipline of work and employee productivity has positive influence to company performance. The results of the calculation of the coefficient determinant of labor discipline by 64% which means that the influence of labor discipline on corporate performance by 64% and the effect on the performance of the employee's productivity to company performance by 34%. Thus the hypothesis which states that: employee discipline effect on company performance, employee productivity affect the company's performance, and employee discipline effect on labor productivity in CV. South Sea Jaya in Bandar Lampung, is acceptable

Keyword: Discipline of Work, Labor Productivity, Performance Company

ABSTRAK

CV. Laut Selatan Jaya yang bergerak di bidang distributor produk PT. Mandom Indonesia, Tbk menghadapi masalah yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingginya absensi karyawan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Adapun permasalahan penelitian adalah: Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi berganda diperoleh persamaan : $Y = 32,195 + 0,00000090926 X_1 + 0,0000001831 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui koefisien disiplin kerja (b_1) dan koefisien produktivitas kerja karyawan (b_2) relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh $r_1 = 0,08$ dan $r_2 = 0,06$ berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sebesar 34 %. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa : disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Perusahaan

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan dewasa ini, faktor kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan suatu pembangunan. Keberhasilan suatu pembangunan ditentukan oleh kemampuan manusia untuk mengolah sumber daya alam yang tersedia menjadi bermanfaat bagi suatu bangsa. Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam

mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri. Untuk mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini

didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Pengertian dari mediasi itu sendiri adalah proses pengikutsertaan pihak ketiga (unsur ketiga) dalam penyelesaian suatu masalah. Dan disini produktivitas kerja karyawan yang menjadi perantara untuk menentukan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan.

CV. Laut Selatan Jaya berkantor di jalan Laksamana Malahayati No.58 Bandar

Lampung merupakan distributor resmi dari PT. Mandom Indonesia, Tbk yang ber-gerak di bidang General dan Cosmetic's. Dalam melaksanakan aktivitasnya, CV. Laut Selatan Jaya mempekerjakan 54 orang karyawan. Dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari masalah disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Dalam tabel dibawah ini, terlihat keadaan jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir.

Tabel 1. Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan CV. Laut Selatan Jaya Januari 2009 – Desember 2009

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Januari	26	3	5	7	15
2	Februari	22	1	5	6	12
3	Maret	25	1	3	5	9
4	April	24	2	4	8	14
5	Mei	24	3	7	8	18
6	Juni	25	2	2	5	9
7	Juli	27	3	2	6	11
8	Agustus	26	-	4	6	10
9	September	25	2	3	5	10
10	Oktober	25	1	3	4	8
11	November	23	2	6	9	17
12	Desember	26	4	4	6	15
	JUMLAH	298	24	48	75	148

Sumber : CV. Laut Selatan Jaya 2009

Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan November dan Mei yaitu masing- masing 17 dan 18. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya

hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang

cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi diatas batas toleransi. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Untuk merumuskan masalah, maka penulis mengambil data untuk 12 bulan pada tahun 2009 yaitu bulan Januari – Desember. Dari waktu tersebut dapat diketahui keadaan tingkat kinerja perusahaan selama kurun waktu satu tahun. Selama ini perusahaan telah melaksanakan berbagai kegiatan yang bersifat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang mana kegiatan tersebut seperti pelatihan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, promosi jabatan terutama diperuntukkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Meskipun kegiatan tersebut diatas telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi masih terlihat adanya kecenderungan menurun dari produktivitas kerja, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang belum terlaksana dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan diperlukan suatu peraturan tentang disiplin kerja karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan membaik. Dari uraian tersebut maka rumusan masalah yang diajukan adalah : 1) Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung? 2) Apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung ?, 3) Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung ?

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, 2) Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung.

Kerangka Pemikiran

Disiplin Kerja. Menurut Alex S. Nitisemita (1992; 199) : “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G. Wursanto (1995; 146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memaknai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G. Wursanto, 1995 : 146). Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan

setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan- ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman menurut I.G.Wursanto (1995 : 148) dibedakan menjadi : 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, 2) Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, 3) Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan tidak hormat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. Menurut Alex S Nitisemita (1992; 207) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

Kesejahteraan Karyawan. Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

Ancaman. Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas

dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggar harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakkan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam antara satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam satu kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

Teladan Pimpinan. Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.

Ketegasan. Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapakan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk

akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

Tujuan dan Kemampuan Karyawan. Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkin peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

Produktifitas Kerja. Sejak awal perkembangannya sampai sekarang banyak para ahli yang mengemukakan definisi yang berbeda tentang produktifitas kerja, namun pada dasarnya mempunyai arti yang sama. Berikut disajikan pengertian produktifitas kerja menurut beberapa ahli. Dewan Produktivitas Nasional (1983) menyatakan bahwa :“ Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.” Hal ini berarti produktifitas kerja memperlihatkan kaitan tingkat efektifitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. menurut Pauli Mali (1993):“ Produktivitas kerja

adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi dalam menyelesaikan suatu kumpulan hasil – hasil. ”. “ Produktivitas kerja adalah mencapai tingkat tertinggi dari unjuk laku dengan pemakaian dari sumber daya yang minimum (J. Ravianto, 1996 : 17)”. Seseorang tenaga kerja dinilai produktif apabila ia menghasilkan produk melebihi standar yang ditentukan dalam suatu satuan waktu yang sama. Dari penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam peningkatan produktifitas kerja manusia selalu menjadi sasaran yang strategis. Karena peningkatan produktifitas kerja faktor lain yang sangat tergantung dengan kemampuan dari tenaga kerja yang memanfaatkannya, dimana faktor lain selain manusia adalah tanah, gedung, mesin, peralatan dan bahan mentah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dewan Produktivitas Nasional, merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah pendidikan, latihan dan etika kerja, disiplin, motivasi, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, pemilihan teknologi dan sarana produksi, manajemen. Adapun penjelasan dari faktor-faktor produktifitas kerja adalah sebagai berikut.

Pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk dapat menumbuhkan kesadaran tentang produktifitas dan mempersiapkan para karyawan untuk kerja secara produktif dengan memberinya pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Hubungan pendidikan dengan produktifitas dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang tinggi mengakibatkan produktifitas kerja yang tinggi dan memungkinkan penghasilan yang tinggi pula. Menurut Payaman J.Simanjuntak (1993) : pendidikan membentuk dan menambah

pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat.

Latihan. Latihan juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Latihan tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan kemampuan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kegiatan latihan secara langsung akan memerlukan biaya yang cukup besar. Tetapi program latihan ini diharapkan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan dan juga akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Sikap dan Etika Kerja. Pada dasarnya suatu perusahaan untuk mewujudkan prestasi kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan sikap dan etika kerja. Berkaitan dengan itu Mukijat (1995 : 184) menyatakan bahwa :“ Sikap pekerja menunjukkan perasaannya terhadap pekerjaan atau hubungannya dengan atasannya atau dengan teman sekerjanya ini yang dinamakan moral.”Moral merupakan keseluruhan dari sikap pekerja terhadap pekerjaannya dengan demikian seorang pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab disebut sebagai seorang pekerja yang mempunyai sikap kerja yang baik, lebih tegas lagi bahwa apabila setiap pekerja mempunyai sikap kerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang lain adalah motivasi kerja. Pendapat Abraham Maslow dalam teori motivasi adalah :“ Apabila kebutuhan - kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. (Mukijat, 1995). Menurut Frederick Herzberg dalam suatu teori motivasi kesehatan, dimana orang mempunyai dua

macam kebutuhan yakni kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan motivasi. Dari pendapat-pendapat diatas tentang teori motivasi dapat diambil suatu gambaran umum tentang motivasi yakni pengaruh dari tingkah laku dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja disini berfungsi sebagai alat atau sasaran untuk memenuhi kebutuhan individu.

Kinerja Perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapai hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil kerja tersebut bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, recruitment, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005; 10) adalah untuk : 1) Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja, 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang, 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya, 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

Sedangkan kegunaan dari evaluasi kinerja SDM menurut Mangkunegara (2005:11) adalah : 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa, 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, 3) Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada di dalam organisasi, 6) Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan, 7) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan, 8) Sebagai dasar memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang manajer harus mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut Payaman J. Simanjuntak (2005 : 10)”. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan kedalam 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. “

Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan kedalam beberapa golongan :

Kemampuan dan keterampilan kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan,

pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan terkonsentrasi melakukan pekerjaannya. Pengembangan kemampuan dan keterampilan pegawai sangatlah diperlukan baik melalui pendidikan ataupun melalui pelatihan-pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumberdaya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Perusahaan yang mementingkan kelangsungan usahanya jangka panjang akan banyak berkorban untuk mendidik dan melatih pegawainya sebagai bentuk investasi. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerja semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Etos kerja. Etos kerja sangat penting untuk mendorong semangat kerja. Etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dukungan Organisasi. Dukungan organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan melalui pengorganisasian karyawan, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, Kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi yang modern bukan saja hanya untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang sebagai usaha dalam memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan Industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih mempengaruhi kinerja setiap orang.

Program kesehatan dan keselamatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kepastian kerja bagi para karyawan melalui kejelasan hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha, dan kepastian pengupahan dan penggajian yang adil akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kondisi hubungan industrial yang baik kinerja karyawan tidak akan terganggu dengan demonstrasi dan mogok kerja dari para karyawan yang akan menurunkan kinerja perusahaan.

Dukungan Manajemen. Kemampuan manajerial perusahaan atau pimpinan perusahaan juga sangat menentukan kinerja setiap individu yang akhirnya akan menen-

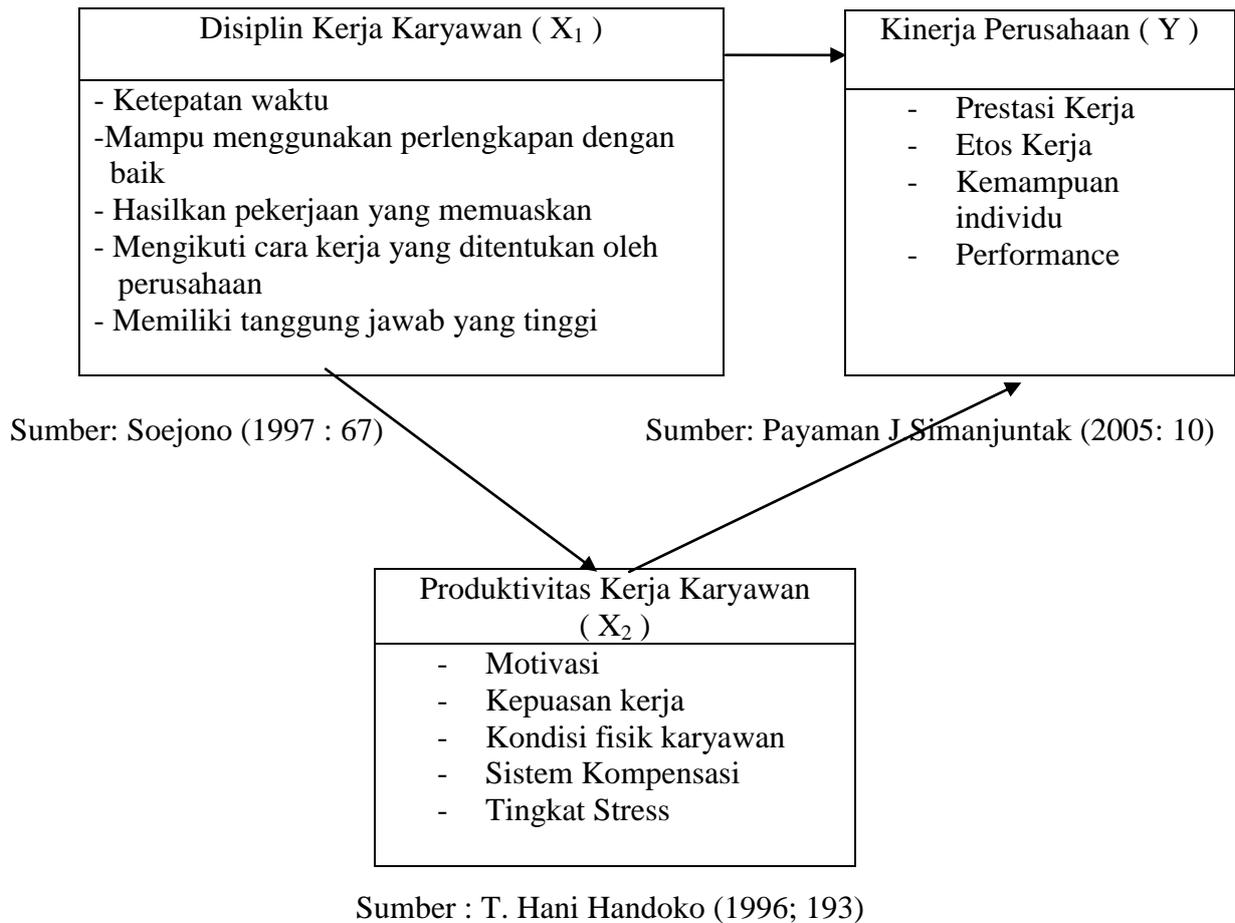
tukan kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja menurut Payaman J. Simanjuntak (2005 : 13) perusahaan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut : 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja, 2) Mendorong pekerja agar terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya, 3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan, 4) Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan bimbingan penyuluhan, pelatihan atau pendidikan. Seorang manajer yang cerdas akan berupaya memotivasi pekerjanya agar terus meningkatkan wawasan dan kemampuannya untuk dapat dioptimalkan pada perusahaannya. Menyempatkan diri untuk berkomunikasi dan mendengarkan keluhan kesah karyawan merupakan bagian dari upaya dari seorang manajer mengetahui keberadaan tugas dari karyawan, yang akhirnya dapat ditindak lanjuti melalui pemberian bimbingan dan penyuluhan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam kelancaran jalannya perusahaan, hal ini dapat terlihat dari kegiatan perusahaan yang didalam pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Namun demikian tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan tenaga kerja pada perusahaan dapat diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut juga tidak lepas dari produktivitas kerja karyawan. Sehingga pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah pengaruh yang positif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi perlu

diperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Namun demikian produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan tidak saja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian dan teknologi saja akan tetapi banyak juga

dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, keterampilan yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal apabila karyawan yang bersangkutan tidak memanfaatkan keterampilan secara teratur.

Dari uraian diatas dapat digambarkan paradigma penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka jelas terlihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan pun menjadi baik. Berdasarkan permasalahan yang ada dan memperhatikan kerangka pemikiran yang ada, kiranya dapat dirumuskan hipotesis didalam skripsi ini yaitu : 1)

Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, 2) Produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, 3) Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu: 1) Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor yang menentukan atau mempengaruhi ada atau munculnya gejala atau faktor lainnya. (Disiplin Kerja Karyawan), 2) Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor yang ada atau muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas tertentu. (Produktivitas Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan)

Definisi Variabel dan Pengukurannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pengukurannya : 1) Ketepatan waktu, 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, 3) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, 5) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) keseluruhan Sumber Daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Pengukurannya : 1) Motivasi, 2) Kepuasan kerja, 3) Kondisi fisik karyawan, 4) Sistem kompensasi, 5) Tingkat stress. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan Pengukurannya : 1) Prestasi kerja, 2) Etos Kerja, 3) Kemampuan individu, 4) Performance

Jenis dan Sumber Data. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. 1) Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data lain seperti dokumen dan literature yang berhubungan dengan judul penelitian,

2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data lain seperti dokumen dan literature yang berhubungan dengan judul penelitian.

Populasi dan Sampel. Dalam menentukan banyaknya sampel, Suharsimi Arikunto mengemukakan bila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10 - 15% atau 20 - 25 %. Berdasarkan pendapat diatas, maka seluruh anggota populasi dalam hal ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Laut Selatan Jaya yang berjumlah 54 orang untuk dijadikan sampel sehingga penelitian ini merupakan sensus.

Metode Pengumpulan Data. Untuk mendapatkan data digunakan teknik : 1) *Observasi*. Dalam metode ini peneliti mengadakan pengamatan atau peninjauan langsung ke lokasi perusahaan yaitu CV. Laut Selatan Jaya yang bertempat di Bandar Lampung. 2) *Wawancara*. Peneliti mengadakan wawancara dengan pihak yang berkepentingan untuk menanyakan masalah yang terjadi di perusahaan dan untuk mendapatkan data, 3) *Dokumentasi*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat bagian yang perlu, dan menggunakan dokumen-dokumen tertulis lainnya, 4) *Kuesioner*. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan suatu bentuk pertanyaan secara tertulis yang disertai jawaban kepada setiap karyawan.

Metode Analisis.

Analisis Kualitatif. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka digunakan analisis ini yaitu dengan membandingkan fakta dan teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang mengenai disiplin kerja, produktivitas kerja, dan kinerja perusahaan.

Analisis Kuantitatif. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan, produktivitas kerja, dan kinerja perusahaan maka digunakan analisis korelasi Product Moment dan Persamaan Regresi Linier Berganda.

Rumus Korelasi Product Moment:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Sumber : Iqbal Hasan (2004; 61)

Keterangan :

r_{XY} = Nilai korelasi antara X dan Y

X_1 = Variabel bebas disiplin kerja karyawan

X_2 = Variabel terikat produktivitas kerja karyawan

Y = Variabel terikat kinerja perusahaan

n = Jumlah sampel

\sum = Jumlah

Bila r (koefisien korelasi) dengan hasil :

$r = 1$ berarti hubungan X dan Y sempurna dan positif

$r = -1$ berarti hubungan X dan Y sempurna dan negative

$r = 0$ berarti hubungan X dan Y tidak ada

Persamaan Regresi Linear Berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara disiplin kerja karyawan (X_1) dan produktivitas kerja karyawan (X_2) dan kinerja perusahaan (Y). Persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Iqbal Hasan (2004;87)

Keterangan :

Y = Variabel kinerja perusahaan

b_1 = Koefisien regresi disiplin kerja karyawan

b_2 = Koefisien regresi produktivitas kerja karyawan

X_1 = Disiplin kerja karyawan

X_2 = Produktivitas kerja karyawan

a = Bilangan konstan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan. CV. Laut Selatan jaya didirikan pada tahun 1978, dengan karyawan sebanyak 21 orang. Dan semakin berkembangnya perusahaan ini, saat ini jumlah karyawan di CV. Laut Selatan Jaya adalah sebanyak 54 karyawan. CV. Laut Selatan Jaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Cosmetics dan General, yaitu produk – produk Pixy Lady’s Cosmetics, Gatsby, dan Pucelle yang merupakan produk keluaran dari PT. Mandom Indonesia, Tbk..

Usaha Menegakkan Disiplin Kerja Karyawan. Dalam usaha menegakkan disiplin kerja karyawan, maka perusahaan membuat peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap karyawan. Pada umumnya setiap peraturan yang dibuat disertai dengan ancaman atau tindakan tegas bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Adapun tata tertib dan peraturan disiplin kerja pada CV. Laut Selatan Jaya adalah sebagai berikut : 1) Menjalankan tugas perusahaan dengan sebaikbaiknya, 2) Mentaati segala peraturan, keputusan kebijaksanaan perusahaan dan menjalankan dengan baik semua perintah kedinasan yang diberikan atasan, 3) Menaati ketentuan-ketentuan tentang jam kerja dan pengisian kartu kehadiran, 4) Menjaga dan menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya, 5) Memelihara suasana kerja yang baik

dilingkungan perusahaan, 6) menjaga nama baik perusahaan.

Adapun sanksi-sanksi yang diberikan perusahaan kepada mereka yang melanggar disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Setiap karyawan yang melanggar ketentuan tata tertib dan disiplin kerja, dikenakan sanksi kedisiplinan dengan memberikan peringatan secara lisan, 2) Absen (Alpa) 6 hari berturut – turut dalam satu bulan karyawan yang bersangkutan akan diberhentikan, 3) Sanksi pemotongan penghasilan diberikan pada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, yaitu sebesar gaji sebulan dibagi 26 hari untuk setiap hari alpa. Dalam melakukan kegiatan, apabila diperlukan kerja lembur maka semua karyawan diwajibkan melaksanakan apabila: 1) Pekerjaan yang belum selesai pada waktu/jadwal yang telah ditentukan, yang harus diselesaikan dengan segera, 2). Untuk mengatasi keadaan darurat dan bilamana pekerjaan tidak diselesaikan dapat membahayakan keselamatan umum.

Analisis Kualitatif

Disiplin kerja. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan CV. Laut Selatan Jaya maka

dilakukan analisis kualitatif menggunakan tabel tunggal. Dari hasil skor item tentang disiplin kerja yang diperoleh dari responden penelitian, dapat digolongkan berdasarkan interval dibawah ini yaitu :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

- I = interval
- NT = nilai tertinggi
- NR = nilai terendah
- K = kategori

Berdasarkan rumus tersebut, maka nilai intervalnya dapat diketahui dengan ketentuan: 1) Skor (nilai) tertinggi angka penelitian = 45, 2) Skor (nilai) terendah angka penelitian = 38, 3). Kategori ada 3 (tiga) yaitu terdiri dari: Tinggi, Sedang, dan Rendah. Sehingga dapat nilai intervalnya yaitu :

$$I = \frac{45 - 38}{3} = 2$$

Untuk menilai interval tersebut diperoleh kategori yaitu :1) Disiplin kerja tinggi antara 44 – 46, 2) Disiplin kerja sedang antara 41 – 43, 3). Disiplin kerja rendah antara 38 – 40.

Tabel 2. Distribusi Hasil Skor Disiplin Kerja (X₁)

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	8	14,81 %
2.	Sedang	26	48,15 %
3.	Rendah	20	37,04 %
	Jumlah	54	100 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 2, dapat kesimpulan sebagai berikut : Dari 54 koresponden karyawan yang menyatakan disiplin kerja tinggi sebanyak 8 orang (14,81 %). Karyawan yang menyatakan disiplin kerja karyawan sedang sebanyak 26 orang (48,15

%). Sedangkan karyawan yang menyatakan disiplin kerja rendah sebanyak 20 orang (37,04 %).

Produktivitas Kerja. Tujuan perusahaan umumnya adalah memperoleh laba, maka perusahaan akan melakukan apa saja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. CV. Laut Selatan Jaya juga menghendaki adanya perbaikan dalam

hal produktivitasnya, hal ini dapat diketahui dari data yang diperoleh yaitu jumlah nilai penjualan yang mengalami penurunan.

Tabel 3. Nilai Penjualan, Jumlah Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan Bulan Januari 2009 – Desember 2009

Bulan	Nilai Penjualan (Ribuan Rupiah)	Jumlah Karyawan	Produktivitas Kerja (Ribuan Rupiah)
Januari	2.593.756,89	54 Orang	48.032,24
Februari	5.555.361,11	54 Orang	102.877,06
Maret	4.308.908,84	54 Orang	79.794,61
April	1.910.788,07	54 Orang	35.384,96
Mei	292.530,96	54 Orang	5.417,24
Juni	818.951,34	54 Orang	15.165,77
Juli	1.167.793,38	54 Orang	21.625,80
Agustus	2.050.656,88	54 Orang	37.975,13
September	1.923.265,71	54 Orang	35.616,03
Oktober	1.609.603,05	54 Orang	29.807,46
November	1.435.846,80	54 Orang	26.589,76
Desember	1.068.870,72	54 Orang	19.793,90
Rata - rata	24.736.333,75	54 Orang	458.080,26 / th 38.173,36 / bln

Sumber : CV. Laut Selatan Jaya 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya cenderung menurun, yaitu pada bulan april sampai bulan desember terlihat adanya kecenderungan untuk menurun bagi produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari karyawan CV. Laut Selatan Jaya maka dilakukan analisis kualitatif menggunakan tabel tunggal. Dari hasil pengumpulan data tentang produktivitas kerja karyawan yang diperoleh dari responden penelitian dapat digolongkan berdasarkan interval dibawah ini : 1) Skore (nilai) tertinggi angket penelitian = 35, 2)

Skore (nilai) terendah angket penelitian = 30, 3) Kategori ada 3 (tiga) yaitu terdiri dari : 1.Tinggi, 2.Sedang, 3.Rendah Sehingga dapat diperoleh nilai intervalnya yaitu :

$$I = \frac{35 - 30}{3} = 1$$

Untuk menilai interval diperoleh kategori yaitu : 1) Produktivitas kerja tinggi antara 34 – 35, 2) Produktivitas kerja tinggi antara 32 – 33, 3) Produktivitas kerja tinggi antara 30 – 31.

Tabel 4. Distribusi Hasil Produktivitas Kerja Karyawan (X₂)

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	18	33,33 %
2.	Sedang	21	38,89 %
3.	Rendah	15	27,78 %
	Jumlah	54	100 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 4, dapat dinyatakan sebagai berikut : Dari 54 responden karyawan yang menyatakan atau memiliki produktivitas kerja tinggi sebanyak 18 orang (33,33%). Karyawan yang memiliki produktivitas kerja sedang sebanyak 21 sebanyak orang (38,89%). Sedangkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah sebanyak 15 orang (27,78%).

Kinerja Perusahaan. Untuk mengetahui kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya maka dilakukan analisis kualitatif menggunakan tabel tunggal. Dari skore item tentang kinerja perusahaan yang diperoleh dari responden penelitian, dapat digolong

kan berdasarkan intervalnya yaitu : 1) Skor (nilai) tertinggi angket penelitian = 35, 2) Skor (nilai) terendah angket penelitian = 30, 3), Kategori ada 3 (tiga) yaitu terdiri dari: Tinggi, Sedang, dan Rendah. Sehingga dapat diperoleh nilai intervalnya yaitu :

$$I = \frac{35 - 30}{3} = 1$$

Untuk menilai interval diperoleh kategori yaitu :1) Kinerja perusahaan tinggi antara 34 – 35, 2) Kinerja perusahaan sedang antara 32 – 33, 3) Kinerja perusahaan rendah antara 30 – 31.

Tabel 5. Distribusi Hasil Kinerja Perusahaan (Y)

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	11	20,37 %
2.	Sedang	23	42,59 %
3.	Rendah	20	37,03 %
	Jumlah	54	100 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 5, dapat dinyatakan sebagai berikut :Dari 54 responden karyawan yang menyatakan atau memiliki kinerja perusahaan tinggi sebanyak 11 orang (20,37%). Karyawan yang memiliki kinerja perusahaan sedang sebanyak 23 orang (42,59%). Sedangkan karyawan yang memiliki produktivitas rendah sebanyak 20 orang (37,03%). Selama ini perusahaan telah

melaksanakan berbagai kegiatan yang bersifat meningkatkan kinerja perusahaan, seperti pelatihan karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja, promosi jabatan terutama diperuntukkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Meskipun kegiatan tersebut diatas telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi masih terlihat adanya penurunan kinerja

perusahaan, hal ini disebabkan disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan belum terlaksana dengan baik.

Analisis Kuantitatif. Untuk menganalisa analisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan, maka penulis menggunakan angket dengan menyebarkan kepada para karyawan CV. Laut Selatan Jaya. Dengan perincian pertanyaan itu 15 pertanyaan untuk materi disiplin kerja karyawan, 15 pertanyaan untuk materi produktivitas kerja, 15 pertanyaan untuk materi kinerja perusahaan. Adapun score yang diberikan pada tiap-tiap jawaban adalah score 3 untuk jawaban C, score 2 untuk jawaban B, score 1 untuk jawaban A. Untuk menganalisa hubungan disiplin kerja (X_1), produktivitas kerja (X_2), dan kinerja perusahaan (Y), maka digunakan pendekatan korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{54 (72.014) - (2.241) (1.735)}{\sqrt{54 (93,191) - (2,241)^2} \cdot \sqrt{54 (55,853) - (1,735)^2}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{621}{7.728,519975} = 0,080351736 = 0,08$$

$$r_{X_2Y} = \frac{54 (56,427) - (1,756) (1,735)}{\sqrt{54 (57,206) - (1,756)^2} \cdot \sqrt{54 (55,853) - (1,735)^2}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{398}{5.711,143143} = 0,069688325 = 0,06$$

Keterangan:

- r_{XY} = Nilai korelasi X dan Y
- X_1 = Disiplin kerja karyawan
- X_2 = Produktivitas kerja
- Y = Kinerja Perusahaan
- n = Jumlah sampel

Dari hasil pengumpulan data dalam rangka analisis korelasi produk moment dapat terlihat pada lampiran 6. Dengan memperhatikan nilai score pada tabel tersebut maka dapat diketahui untuk masing – masing nilai :

$\sum X_1$	=	2,241
$\sum X_2$	=	1,756
$\sum X_1^2$	=	93,191
$\sum X_2^2$	=	57,206
$\sum X_1Y$	=	72,014
$\sum X_2Y$	=	56,427
$\sum Y$	=	1,735
$\sum Y^2$	=	55,853
$\sum X_1X_2$	=	72,981

Dengan demikian nilai korelasi antara disiplin kerja karyawan (X_1), produktivitas kerja karyawan (X_2), dan kinerja perusahaan (Y) adalah sebagai berikut :

Uji korelasi. Ho : $r = 0$, tidak ada hubungan antara disiplin kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, dan kinerja perusahaan. Ha : $r \neq 0$, ada hubungan antara disiplin kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, dan kinerja perusahaan. Memperhatikan hasil perhitungan korelasi product moment, maka diperoleh nilai antara disiplin kerja karyawan dan kinerja perusahaan sebesar 0,08 ($r_1 = 0,08$) dan antara produktivitas kerja dan kinerja perusahaan sebesar 0,07, hal ini berarti memberi pengertian bahwa secara statistik hubungan ketiga variabel tersebut adalah mempunyai pengaruh yang positif yaitu sebesar 8 % dan 6 %. Artinya apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan juga tinggi, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan rendah maka

produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan juga rendah.

Regresi Linier Berganda. Untuk mengetahui berapa besar disiplin kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, dan kinerja perusahaan maka di gunakan rumus regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja perusahaan
- b_1 = Koefisien regresi disiplin kerja karyawan
- b_2 = Koefisien regresi produktivitas kerja karyawan
- X_1 = Disiplin kerja karyawan
- X_2 = Produktivitas kerja karyawan
- a = Kinerja perusahaan

Untuk mengetahui pengaruh antara ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y) (\sum X_2^2) - (\sum X_2 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2 (\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(72,014) (57,206) - (56,427) (72,981)}{(2,241)^2 (1,756)^2 - (72,981)^2}$$

$$b_1 = \frac{1.533,997}{15.485.763.623,220} = 0,0000000090926$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2 Y) (\sum X_1^2) - (\sum X_1 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2 (\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(56,427) (93,191) - (72,014) (72,981)}{(2,241)^2 (1,756)^2 - (72,981)^2}$$

$$b_2 = \frac{2.834,823}{15.480.437.396,859} = 0,0000001831$$

$$\begin{aligned}
 a &= Y - b_1X_1 - b_2X_2 \\
 &= 32,1296 - (0,000000090926) \cdot (0,000000183132,518) \\
 &= 32,196 - (0,000003773) - (0,000005954) \\
 &= 32,195
 \end{aligned}$$

Disini a adalah bilangan konstanta, artinya adalah tanpa pengaruh dari disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, maka kinerja akan tetap mengalami perubahan sebesar 32,195.

Jadi hasil dari perhitungan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, dan kinerja perusahaan adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 Y &= 32,195 + 0,000000090926 X_1 + 0,0000001831 X_2
 \end{aligned}$$

Koefisien Penentu (KP). Dan untuk menentukan besarnya pengaruh dari disiplin kerja karyawan (X_1), produktivitas kerja karyawan (X_2), dan kinerja perusahaan (Y), maka digunakan suatu koefisien yaitu koefisien penentu (KP) dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 KP (X_1) &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,08^2 \times 100\% \\
 &= 64 \%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 KP (X_2) &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,06 \times 100 \% \\
 &= 36 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan didalam menentukan besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan dengan naik turunnya nilai kinerja perusahaan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 64%, sedangkan produktivitas kerja karyawan sebesar 36 %. Berdasarkan perhitungan secara statistik melalui korelasi product moment dan regresi linier berganda, maka hipotesis yang telah dirumuskan pada bab pertama dapat dibuktikan yaitu : 1) Disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, 2) Produktivitas kerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar

Lampung, 3) Disiplin kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa : disiplin kerja karyawan yang dilaksanakan CV. Laut Selatan Jaya dalam kategori sedang berdasarkan jawaban responden sebanyak 48,15%, produktivitas kerja karyawan dalam katagori sedang berdasarkan jawaban responden sebanyak 38,89%, dan kinerja perusahaan juga dalam katagori sedang berdasarkan jawaban responden sebanyak 42,69%. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi berganda diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 32,195 + 0,000000090926 X_1 + 0,0000001831 X_2$. Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui nilai koefisien disiplin kerja (b_1) dan nilai koefisien produktivitas kerja karyawan (b_2) relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan

koefisien penentu diperoleh koefisien penentu disiplin kerja (X_1) sebesar 64% dan koefisien penentu produktivitas kerja karyawan (X_2) sebesar 34%. Ini berarti pengaruh positif antara disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 64 % untuk disiplin kerja karyawan, dan 34 % untuk produktivitas kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja perusahaan pada CV. Laut Selatan Jaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa : Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, Produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- I.G, Wursanto. 1995. *Dasar – dasar Manajemen Personalia*. Jakarta. Pustaka Dian.
- J., Ravianto ; dkk. 1996. *Dasar-Dasar Produktivitas*. Jakarta. Universitas Terbuka.
- M.Sinungan. 1996. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Aksara Persada.
- Mangkunegara, A.A dan Anwar prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remadja Rosdakarya.
- Manullang. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Aksara Baru.
- Moekijat. 1995. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Bandar Maju.
- Nitisemijo, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*, Cetakan keempat. Jakarta. Ghalia.
- Payaman, J.Simanjuntak. 1993. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit FE UI.
- Soedjono. 1997. *Strategi Sumber Daya Manusia untuk Pengendalian Jumlah Pendapat Asli Daerah dan Belanja Rutin dalam Rangka Otonomi daerah*. Ekuitas
- Supranto. 1993. *Metode Statistik*. Jakarta. LP3ES
- T.Hani Handoko. 1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.