

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT LUAH UWANG INDONESIA DI SAMARINDA

Lasnoto
STIE Samarinda

ABSTRACT

Analysis of the Effect of Work Discipline on Work Productivity Employees Company PT Luah Uwang Indonesia in Samarinda. The purpose of this study is to know and analyze how much influence of Work Discipline Against Work Productivity Employees Company PT Luah Uwang Indonesia in Samarinda. The result of simple linear regression analysis shows that the regression equation is described and the equation formulation is $Y = 0.750 + 0.750 X$ This means that if $X = 0$, the level or magnitude of productivity variable (Y) will be 75% means there is an average increase in productivity (Y) of 0.750 for each one unit change in the work discipline variables (X) and constants are considered fixed. The results showed that the value of F arithmetic amounted to 18,597 when viewed from the significant value then obtained the value of sig $0.00 < a = 0.05$ then H_0 is rejected and H_a accepted. This means there is a relationship between variable discipline / independent (X) on productivity variables/dependent (Y). The results showed that there is a positive influence between discipline on employee productivity indicated by t arithmetic = 4.312 and t table = 0.433 then t arithmetic > t table Medium R Square value of 0.470 Means that the independent variable work discipline (X) is able to explain the dependent variable work productivity (Y) of 47% while the remaining 53% is influenced by other variables outside the study.

Keyword: work discipline, work productivity

I. PENDAHULUAN

Perusahaan mengalami beberapa masalah baik di internal maupun eksternal perusahaan. Masalah internal perusahaan salah satunya adalah kurang disiplinnya karyawan, kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan serta ruang yang kurang memadai. Begitu juga di Perusahaan PT. Luang Uwang Indonesia Di Samarinda, sebagai badan usaha yang bergerak dibidang kontraktor, kedisiplinan dalam bekerja sangat diutamakan demi meningkatkan produktivitas kerja individu ataupun organisasi/perusahaan.

Namun masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya ialah banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, menggunakan fasilitas/alat-alat kantor tidak sesuai kegunaanya (kepentingan pribadi). Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, itu dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, hal itu juga di pengaruhi kurang ketersediaannya fasilitas yang ada dan kurang maksimalnya penggunaan ketersediaannya fasilitas yang menunjang perkerjaan. Sehingga hal itu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan berdampak langsung terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah disiplin kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang duhasilkan oleh karyawan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda?. Dengan demikian,

maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan perusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda.

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan memberikan manfaat baik dari konteks teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Sebagai syarat utama di dalam melaksanakan pengabdian Tri Darma Perguruan Tinggi.
2. Sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan pada waktu yang akan datang.
3. Sebagai bahan masukan, acuan dan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian berikutnya.
4. Sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh khususnya yang berkaitannya dengan judul penelitian.

II. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dan peranan Sumber Daya Manusia yang dibangun atau dikembangkan melalui proses pembangunan dari SDM itu dapat dipertanyakan, apakah dari SDM itu yang harus dibangun sehingga terwujud manusia seutuhnya atau manusia yang berbobot atau yang berkualitas sesuai dengan hakikat dan sasaran pembangunan nasional Indonesia. Yang perlu dibangun adalah daya yang berasal atau bersumber dari manusia itu atautkah manusia yang menghasilkan daya itu yang harus dibangun atau dikembangkan.

Menurut Hasibuan (2003:244) Sumber Daya Manusia adalah: “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”.

Sumber Daya Manusia atau *man power* di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelegence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Menurut Gouzali Syadam (2000:5) “Sumber Daya Manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari *human resources*”. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personnel (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:8) “Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia”. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia lebih jelas, maka penulis akan mengemukakan pendapat dari beberapa ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Simamora (2004:4) yaitu “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Menurut Mangkunegara (2007:2) yaitu “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”

Sedangkan menurut Gary Dessler (2010:4) yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, penulis berusaha mencoba mengartikan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu.

Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Menurut Sastrohadiwiryono (2007:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai berikut: “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Hasibuan (2002:193) merumuskan bahwa disiplin kerja adalah sebagai berikut:

“Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Berdasarkan dua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Jenis-jenis Disiplin Kerja

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standart yang ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*)

c. Disiplin Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Produktivitas Kerja

Produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)” Drs. Muchdarsyah Sinungan (2003:12). Teori – teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya. Ada beberapa definisi mengenai produktifitas kerja antara lain:

Menurut Hasibuan (2003:105) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“. Sedangkan menurut Kusriyanto (2000:2) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.” Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan leluh keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Sinungan (2003:12) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output”.

Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2003:72) disebutkan “kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu

tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna”.

Karyawan

Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau bisa juga di artikan sebagai mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan di berikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang di tentukan baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Karyawan biasanya di gunakan oleh instansi atau perusahaan swasta yang non pemerintahan.

Jenis-jenis Karyawan

Adapun jenis-jenis karyawan terdiri dari 2, yaitu:

a. Karyawan Tetap (*Permanent*)

Karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila yang bersangkutan bekerja berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang di hasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang di minta oleh pemberi kerja. Dalam perhitungan pajak penghasilan. Penghasilan yang di terima oleh karyawan tidak tetap atau tenaga kerja lepas tidak boleh di kurangi dengan biaya jabatan. Penghasilan Yang diterima oleh Karyawan Tidak Tetap atau Tenaga Kerja Lepas adalah upah harian, mingguan, satuan, borongan dan bulanan.

Menurut penulis yang menjadi perbedaan antara karyawan tetap dan tidak tetap adalah pada penghasilan yang di dapat yang mana pada karyawan tetap penghasilannya di dapat secara teratur dan dengan jumlah yang telah ditentukan, sedangkan pada karyawan tidak tetap penghasilannya tergantung dari jumlah hari kerja atau jumlah unit yang dapat di selesaikan, selain itu masa kerja juga yang menjadi perbedaan yakni pada karyawan tetap masa kerjanya sudah ditentukan dari awal bekerja sedangkan karyawan tidak tetap hanya bergantung pada batasan unit kerja.

III. METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung pada obyek yang diteliti untuk mendapatkan data primer dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Wawancara
- b. Observasi

- c. Dokumentasi
2. Penelitian Kepustakaan
- Penelitian yang mengumpulkan data melalui beberapa literatur atau sumber yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yang sudah diamati dan diteliti kebenarannya, sehingga memudahkan dalam melakukan kegiatan penelitian.

Alat Analisis

Dalam menganalisis data-data yang diperoleh, penulis menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011: 261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

- Y = Variabel Dependen
a = Konstanta
b = Koefisien Variabel X
x = Variabel Independen

Uji t (t- test) untuk mengetahui variabel bebas yang diukur mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka di gunakan t hitung dengan bantuan komputer, yaitu menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS 16).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Obyek Penelitian

Penelitian ini pada kantor pusat yang beralamat Jl. Adam Malik Perum Citra Griya E.19 Samarinda. PT. Luah Uwang Indonesia adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor di Provinsi Kalimantan Timur. Usaha dalam bidang kontraktor ini telah di mulai sejak bulan Oktober 2011 sampai dengan sekarang dengan kegiatan usahanya sebagai jasa pengolahan lahan. Dengan keahliannya PT Luah Uwang Indonesia memfokuskan segmen pasarnya yakni perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam pertambangan, pemboran, pengupasan/penggalian/ penambangan, pengolahan, permurnian dan kegiatan terkait.

Analisis dan Pembahasan

Uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh antara kedua variabel yang saling mempengaruhi, variabel yang saling mempengaruhi, variabel yang dipengaruhi disebut variabel tidak bebas atau dependent, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent. Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *SPSS for windows versi 16* menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470 atau sebesar 47 % seperti tabel dibawah. Dari table 1 Model Summary, Adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi (Df) dalam perhitungan diatas didapat sebesar 0.470 artinya sebesar 47% variabel tidak bebas atau Produktivitas (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas atau

disiplin kerja (X), sedangkan sisanya 53% diterangkan dari faktor lainnya yang berasal dari luar model regresi linear sederhana.

Tabel 1. Tingkat Keeratan Hubungan Antar Variabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.444	.476

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda merupakan variabel tidak bebas atau Produktivitas (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas atau disiplin kerja (X). Hasil perhitungan model regresi linear sederhana menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 menunjukkan hasil seperti yang tercantum pada Tabel berikut:

Tabel 2. Output Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.750	.770		.974	.341
disiplin kerja	.750	.174	.685	4.312	.000

a= Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan table 2 di atas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta untuk model penelitian sehingga persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,750 + 0,750x$$

Persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 0,750 + 0,750 X$ ini berarti bahwa, apabila $X=0$, maka tingkat atau besarnya variabel produktivitas (Y) akan sebesar 75% berarti ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,750 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis disiplin kerja (X) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan Uji F. Dimana Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F Tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% dengan pengujian *one tailed test*.

Berdasarkan table 3 yang disajikan di bawah, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,597 jika dilihat dari nilai signifikannya maka diperoleh nilai $\text{sig } 0,00 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Artinya ada hubungan antara variabel disiplin/independent (X) terhadap variabel produktivitas/dependent (Y).

Tabel 3 ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.207	1	4.207	18.597	.000 ^a
	Residual	4.750	21	.226		
	Total	8.957	22			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Pada tabel yang menunjukkan nilai t-hitung, maka didapat t-hitung sebesar 4,312 dilihat dari tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,00 yang artinya $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,685 atau 68,5%.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti meliputi disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan; besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan; meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan studi yang dilakukan dan yang menegaskan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap produktivitas.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi yang harus diterapkan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan pada PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Merujuk pada hasil kuesioner penelitian, disiplin kerja pada PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda diukur berdasarkan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, dan sanksi hukuman. Tujuan dan kemampuan karyawan yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan: 'saya bekerja di kantor sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (responden) setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pimpinan memberikan contoh/ teladan yang baik seperti berdisiplin, adil, jujur serta teladan lainnya' berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (responden) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Selanjutnya, sanksi hukuman yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan: 'perusahaan memiliki sanksi hukuman yang berat, sehingga saya takut melanggar peraturan' berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (responden) menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini yaitu tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda diperoleh kesimpulan:

1. Persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 0,750 + 0,750 X$ ini berarti bahwa, apabila $X=0$, maka tingkat atau besarnya variabel produktivitas (Y) akan sebesar 75% berarti ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,750 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap.
2. Dari hasil penelitian maka didapat t-hitung sebesar 4,312 dilihat dari tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,00 yang artinya $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,685 atau 68,5%.

Dari hasil penelitian dan hasil perhitungan SPSS Ver.16 maka pada tabel 5.9 di model Summary pada kolom Adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi (Df) didapat sebesar 0.470 artinya sebesar 47% variabel tidak bebas atau Produktivitas (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas atau disiplin kerja (X), sedangkan sisanya 53% diterangkan dari faktor lainnya yang berasal dari luar model regresi linear sederhana.

Saran

Dengan melihat penerapan disiplin kerja Perusahaan Kontraktor PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda maka akan dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk langkah- langkah selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian dan observasi, hendaknya dalam menentukan penerapan kedisiplinan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap karyawan karena semakin tinggi jabatan semakin tinggi pula resiko dan tanggung jawab yang dibebankan.
2. Hendaknya dalam menerapkan kedisiplinan di perusahaan, pimpinan juga mempertimbangkan hasil penelitian yang telah dilakukan karena diketahui bentuk penerapan kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penerapan kedisiplinan ini karena kedisiplinan ini dianggap sebagai pemberi semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Eriyanto. (2007). *Analisis Framing*. Yogyakarta : LKiS Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan: Jakarta
- G.R. Terry. 2000 *Principles of Management* , disadur oleh Winardi, Edisi ketiga, Mandar Maju, Bandung
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Mauled Mulyono, SE. (2004). *Penerapan produktivitas dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Prijodarminto, Soengeng. (2006). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Cetakan keempat. Jakarta: PT Abad
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Yogyakarta, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Stephen P. Robbins., Mary Coulter, 2007. *Manajemen*. Edisi 8., Buku 1. PT Indeks, 2007