

**KEDISIPLINAN DAN KINERJA KARYAWAN PT LAJU PERDANA INDAH,  
SITE KOMERING SUMATERA SELATAN**

*(Discipline and Performance of Employee at PT Laju Perdana Indah, Site Komerling South Sumatera)*

M Yanuar Rizaldi, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Yaktiworo Indriani

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1  
Bandar Lampung 35141, Telp 082176494290, e-mail: myanuarizaldi27@yahoo.com

**ABSTRACT**

*This research aims to know the discipline level and performance of employees, the influence of individual characteristics on performance of employee through direct or indirect discipline, and the influence of discipline on performance of employee. This research was conducted at PT Laju Perdana Indah site Komerling South Sumatera, in Plantation Department specifically in Division 1<sup>st</sup> and 4<sup>th</sup>. Data of this research was taken from January until February 2015 by a sensus methode that using 81 employees. Research data was analyzed by descriptive and verificative analysis. The results showed that the discipline level of employees in Division 1<sup>st</sup> and 4<sup>th</sup> of PT Laju Perdana Indah was good enough and in average the employees performance had already met the expectations. The period of work and ethnic had significantly direct influence on performance of employees, while employee's age, education, and ethnic did not have influence on performance of employees. The employee discipline was significantly influence on performance of employees.*

*Key words: employee discipline, employee performance, individual characteristics*

**PENDAHULUAN**

PT Laju Perdana Indah merupakan salah satu perusahaan perkebunan tebu dan pabrik gula yang terletak di daerah Sumatera Selatan. Produktivitas tebu PT Laju Perdana Indah dapat dikatakan rendah apabila dibandingkan dengan perusahaan lain. Menurut Sekretariat Dewan Gula Indonesia (2013), produktivitas PT Laju Perdana Indah pada tahun 2013 hanya sebesar 70,2 ton/ha. Angka tersebut masih di bawah dari perusahaan-perusahaan lain seperti PT Sugar Group (74,6 ton/ha), PT Gunung Madu Plantation (81,7 ton/ha) dan PTP Nusantara X (85,9 ton/ha). Berdasarkan data perusahaan, produktivitas tebu PT Laju Perdana Indah mengalami penurunan, pada tahun 2013 produktivitas tebu sebesar 70,12 *ton cane per hectare* (TCH), sedangkan pada tahun 2014 hanya sebesar 63,40 TCH. Pencapaian ini dipengaruhi oleh peran dari karyawan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005), sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2008) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan, salah satu caranya yaitu dengan menerapkan kedisiplinan.

Menurut Sutrisno (2012) disiplin adalah sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Masih terdapat masalah mengenai kedisiplinan karyawan di PT Laju Perdana Indah diantaranya karyawan tidak mematuhi aturan mengenai waktu kerja perusahaan. Hal ini diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Kedisiplinan dan kinerja karyawan diperkirakan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari setiap karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut dilakukan penelitian mengenai kedisiplinan dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah khususnya pada Divisi I dan IV. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan Divisi I dan IV, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja baik secara langsung atau tidak langsung melalui kedisiplinan, dan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di PT Laju Perdana Indah pada Departemen Pertanian khususnya Divisi I dan IV, Site Komerling Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur (OKUT) Sumatera Selatan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Divisi I dan IV (81 karyawan). Pemilihan lokasi ini dilakukan secara

sengaja dengan pertimbangan produktivitas PT Laju Perdana Indah masih rendah.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari data karakteristik individu serta kedisiplinan karyawan, sedangkan data sekunder terdiri dari data kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah serta data-data pendukung lainnya. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari-Februari 2015.

Data kedisiplinan dan jabatan pada penelitian ini merupakan data ordinal (kualitatif). Menurut Hartono (2012), agar data kualitatif dapat diolah dan dianalisis dengan statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data kuantitatif. Terdapat teknik tersendiri untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Pada penelitian ini data ordinal diubah menjadi data interval menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Pengubahan ini dilakukan secara komputerisasi dengan pertimbangan proses pengubahan data akan lebih efektif dan efisien. Metode pada penelitian ini sejenis dengan penelitian yang dilakukan Eliza, dkk (2013) yang mengubah data dari skala likert dengan MSI serta setelah itu data akan dianalisis dengan analisis jalur.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif (*path analysis*). Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama. Analisis ini dilakukan dengan cara membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus interval kelas (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

$$RSK = \frac{(JR \times JB \times ST) - (JR \times JB \times SR)}{JK} \dots\dots\dots (1)$$

- Keterangan :
- RSK = Rentang skor kategori
  - JR = Jumlah responden
  - JB = Jumlah butir pertanyaan
  - ST = Skor tertinggi
  - SR = Skor terendah
  - JK = Jumlah kategori

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat diketahui berdasarkan penilaian responden terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya. Untuk mendeskripsikan variabel kedisiplinan, nilai dari variabel tersebut dikategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Untuk kinerja karyawan dapat diketahui kategorinya dengan melihat rata-

rata nilai kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dikategorikan sesuai dengan kriteria penilaian perusahaan yang memiliki lima kategori yaitu tidak memenuhi harapan, sebagian besar memenuhi harapan, memenuhi harapan, melampaui harapan, dan sangat melampaui harapan.

Analisis jalur atau *path analysis* pada penelitian ini digunakan untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga. Terdapat beberapa tahapan dalam analisis jalur (Sarwono, 2007)

1. Menentukan model & persamaan

Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = PY X_1 + PY X_2 + PY X_3 + PY X_4 + PY X_5 + PY D_1 + \epsilon \dots\dots\dots(2)$$

- Keterangan :
- Y = Kinerja karyawan (variabel terikat)
  - PY = Koefisien jalur
  - X<sub>1</sub> = Umur
  - X<sub>2</sub> = Pendidikan
  - X<sub>3</sub> = Jabatan
  - X<sub>4</sub> = Lama bekerja
  - X<sub>5</sub> = Kedisiplinan
  - D<sub>1</sub> = Suku

2. Membuat diagram jalur penelitian.
3. Membuat desain variabel serta memasukkan data dan menganalisisnya.
4. Penafsiran hasil perhitungan SPSS.

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian baik secara simultan dan parsial. Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (umur, pendidikan, jabatan, masa kerja, suku dan kedisiplinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 (10%). Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, sedangkan apabila  $\alpha > 0,1$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

secara individu atau parsial. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf signifikansi penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  0,1 dengan kriteria sebagai berikut. Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, sedangkan apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Kedisiplinan**

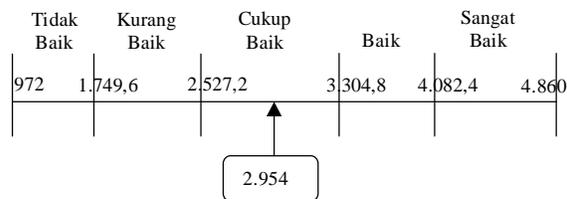
Variabel kedisiplinan dalam penelitian ini dinilai berdasarkan tiga dimensi yaitu dimensi waktu kerja, dimensi cara melaksanakan pekerjaan, dan dimensi ketaatan terhadap peraturan. Kategori kedisiplinan dapat diketahui dari jawaban responden yang diukur dengan melihat jumlah skor dari setiap dimensi. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi waktu kerja dan dimensi cara melakukan pekerjaan berada pada kategori cukup baik dan dimensi ketaatan terhadap peraturan berada pada kategori baik. Dimensi cara melakukan pekerjaan memperoleh skor terbanyak yaitu sebesar 1.204 sedangkan dimensi waktu kerja memiliki skor terendah yaitu sebesar 645. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi waktu kerja memiliki kontribusi paling sedikit terhadap kedisiplinan karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah.

Setelah jumlah skor variabel kedisiplinan diketahui maka langkah selanjutnya yaitu menghitung kelas interval. Jumlah indikator pada variabel kedisiplinan sebanyak 12 butir dan jumlah karyawan sebanyak 81 orang. Rentang skor setiap kategori dapat dihitung menggunakan rumus pada persamaan satu (1). Didapatkan selang interval sebesar 777,6 dengan skor minimal 972 dan skor maksimal 4.860.

Distribusi jawaban responden untuk variabel kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi jawaban responden mengenai kedisiplinan

| No    | Dimensi                  | $\Sigma$ Skor | $\Sigma$ Butir | Kategori    |
|-------|--------------------------|---------------|----------------|-------------|
| 1.    | Waktu kerja              | 645           | 3              | Cukup baik  |
| 2.    | Cara melakukan pekerjaan | 1.204         | 5              | Cukup baik  |
| 3.    | Taat peraturan           | 1.105         | 4              | Taat (Baik) |
| Total |                          | 2.954         | 12             |             |



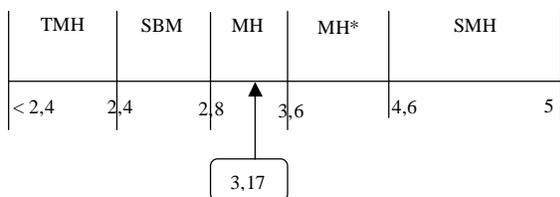
Gambar 2. Kategorisasi kedisiplinan

Berdasarkan hasil kategorisasi kedisiplinan, karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah memiliki kedisiplinan cukup baik dengan tingkat pencapaian sebesar 60,78 persen. Pencapaian ini diperoleh dengan cara membandingkan skor yang didapat yaitu 2.954 dengan skor maksimum yang bisa dicapai sebesar 4.860. Kedisiplinan karyawan PT Laju Perdana Indah perlu ditingkatkan terutama mengenai waktu kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat dan melanggar aturan perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan yang melanggar tidak mengulanginya lagi. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan akan semakin baik.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah dinilai berdasarkan 2 dimensi, yaitu dimensi sasaran kerja dan dimensi *behavioural competencies*. Berbeda dengan penelitian Safitri, dkk (2014) mengukur kinerja usaha agroindustri dengan melihat kinerja fisik (produktivitas dan kapasitas) serta kinerja finansial. Untuk mengetahui kategori kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dapat dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata kinerja dengan kriteria penilaian perusahaan. Berbeda dengan penelitian Sagala, dkk (2014) yang mengukur kinerja dengan membandingkan pencapaian produktivitas tenaga kerja (16,07 Kg/HOK) dengan standar nilai produktivitas (7,20 Kg/HOK) sehingga dapat disimpulkan pada penelitian tersebut bahwa kinerjanya sudah baik.

Rata-rata kinerja karyawan Divisi I dan IV adalah 3,17 dan berada pada kategori memenuhi harapan. Hasil yang sama didapatkan dari penelitian Kategorisasi kinerja dapat dilihat pada Gambar 3. Berdasarkan hasil kategorisasi kinerja, karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah memiliki kinerja pada kategori memenuhi harapan, berarti sebagian besar karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan, namun kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah tetap harus ditingkatkan.



Keterangan :

- TMH = Tidak memenuhi harapan
- SBM = Sebagian besar memenuhi harapan
- MH = Cukup memenuhi harapan
- MH\* = Memenuhi harapan
- SMH = Sangat memenuhi harapan

Gambar 3. Kategorisasi kinerja karyawan

Hasil berbeda dari penelitian Ardiansyah *et al.* (2014) yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja penyuluh BP3K di Kota Metro dinilai oleh beberapa penyuluh (berada pada kategori tinggi) dan petani (berada pada kategori sedang).

**Pengaruh Karakteristik Individu dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah**

Analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis jalur atau *path analysis*. Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat diketahui secara gabungan atau simultan dan secara individu atau parsial. Besaran pengaruh variabel bebas (umur, pendidikan, jabatan, pengalaman bekerja, suku, dan kedisiplinan) terhadap variabel terikat (kinerja) dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,38. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel-variabel umur, pendidikan, jabatan, pengalaman bekerja, suku, serta kedisiplinan sebesar 38 persen yang berada di dalam model, sedangkan sisanya 62 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil ini cukup sesuai dengan penelitian Arsyenda (2013) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian Harlie (2012) menyebutkan bahwa terdapat variabel selain disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dan pengembangan karir.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dilihat berdasarkan hasil uji F. Pada penelitian ini didapatkan F hitung sebesar 7,563 dengan signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel umur, pendidikan,

jabatan, masa kerja, suku dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung. Hasil t hitung pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh karakteristik individu dan kedisiplinan terhadap kinerja, diperoleh nilai signifikansi variabel umur sebesar 0,674, yang berarti variabel umur tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karena nilai signifikansi penelitian > taraf signifikansi 0,1. Hal ini dapat disebabkan karena semua karyawan Divisi I dan IV masih berada pada rentang umur produktif dengan rata-rata umur 36 tahun. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tua umur seseorang, maka tidak dapat dipastikan kerjanya akan semakin baik. Penelitian Wirjono (2010) memberikan hasil yang sama yaitu variabel umur tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,656 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Data variabel pendidikan yang kurang bervariasi dapat menjadi penyebab tidak berpengaruhnya pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan, tidak dapat memastikan kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Hasil yang sama didapatkan dari penelitian Widyatmoko dan Prambudi (2011) menyimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan.

Nilai signifikansi dari variabel jabatan sebesar 0,746 yang berarti variabel jabatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jabatan karyawan, tidak dapat memastikan kinerja karyawan tersebut akan semakin baik.

Tabel 2. Hasil analisis pengaruh variabel karakteristik individu dan kedisiplinan terhadap kinerja

| Model        | Beta   | t     | Sig. |
|--------------|--------|-------|------|
| 1 (Constant) |        | 3.865 | .000 |
| Umur         | 0,41   | .423  | .674 |
| Pendidikan   | 0,65   | .448  | .656 |
| Jabatan      | -0,056 | -.325 | .746 |
| Masa kerja   | 0,318  | 3.221 | .002 |
| Suku         | 0,183  | 1.898 | .062 |
| Kedisiplinan | 0,413  | 3.103 | .003 |

Variabel masa kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti variabel masa kerja berpengaruh secara individu atau parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin baik. Hasil ini sesuai dengan Hendrawati (2013) yang menyimpulkan bahwa masa kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis.

Variabel suku memiliki nilai signifikansi sebesar 0,062 yang berarti variabel suku berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa suku Jawa dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah.

Nilai signifikansi dari variabel kedisiplinan sebesar 0,003 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan aspek penting bagi perusahaan karena dengan semakin tingginya kedisiplinan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Harlie (2012) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

Pengaruh tidak langsung karakteristik individu terhadap kinerja melalui kedisiplinan dapat dilihat jika pengaruh karakteristik individu terhadap kedisiplinan sudah diketahui terlebih dahulu. Pengaruh tidak langsung dari karakteristik individu terhadap kinerja melalui kedisiplinan dapat dicari dengan cara nilai koefisien Beta dari masing-masing variabel karakteristik individu terhadap kedisiplinan dikalikan dengan nilai koefisien Beta variabel kedisiplinan terhadap kinerja (Sarwono, 2007). Pengaruh karakteristik individu terhadap kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel 3.

Pengaruh tidak langsung karakteristik individu terhadap kinerja hanya dilihat untuk variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh karakteristik individu dan kedisiplinan terhadap kinerja, variabel umur, pendidikan dan jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hanya variabel masa kerja, suku dan kedisiplinan yang akan diuraikan mengenai pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil analisis pengaruh karakteristik individu terhadap kedisiplinan

| Model |            | Beta   | T     | Sig.  |
|-------|------------|--------|-------|-------|
| 1     | (Constant) |        | 4,090 | 0,000 |
|       | Umur       | -0,071 | -0,85 | 0,389 |
|       | Pendidikan | 0,122  | 0,971 | 0,335 |
|       | Jabatan    | 0,639  | 4,961 | 0,000 |
|       | Masa Kerja | 0,007  | 0,084 | 0,933 |
|       | Suku       | 0,106  | 1,279 | 0,205 |

Berdasarkan hasil pengukuran pengaruh langsung dan tidak langsung variabel masa kerja terhadap kinerja dapat dilihat bahwa masa kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kedisiplinan. Nilai pengaruh langsung masa kerja terhadap kinerja sebesar 0,318 sedangkan nilai pengaruh tidak langsungnya 0,003 sehingga masa kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik. Pengaruh langsung dari suku terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh suku secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kedisiplinan. Nilai pengaruh langsung suku terhadap kinerja sebesar 0,183 sedangkan nilai pengaruh tidak langsungnya 0,044 sehingga suku berpengaruh langsung terhadap kinerja. Suku memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,3 persen. Hasil ini membuktikan bahwa suku Jawa memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan suku bukan Jawa.

Variabel kedisiplinan memiliki nilai pengaruh langsung terhadap kinerja paling besar yaitu sebesar 0,413. Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 41,3 persen. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tingkat kedisiplinan karyawan semakin baik maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik juga. PT Laju Perdana Indah dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengusahakan kedisiplinan karyawan agar lebih baik lagi. Kedisiplinan pada penelitian ini memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005) yang mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif terpenting dari MSDM karena kedisiplinan yang baik dapat membuat prestasi kerja semakin baik juga. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila kedisiplinan karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah

Tabel 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja

| Variabel     | Variabel antara | Pengaruh |                |
|--------------|-----------------|----------|----------------|
|              |                 | Langsung | Tidak langsung |
| Umur         | Kedisiplinan    | 0,041    | -0,029         |
| Pendidikan   | Kedisiplinan    | 0,065    | 0,050          |
| Jabatan      | Kedisiplinan    | -0,056   | 0,264          |
| Masa Kerja   | Kedisiplinan    | 0,318    | 0,003          |
| Suku         | Kedisiplinan    | 0,183    | 0,044          |
| Kedisiplinan | -               | 0,413    | -              |

dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah akan semakin baik. Diharapkan produksi tebu dan gula PT Laju Perdana Indah dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan, serta dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini membuktikan bahwa sumberdaya manusia atau tenaga kerja sangat berperan dalam suatu kegiatan usaha. Penelitian Astuti, dkk (2013) menyebutkan bahwa tenaga kerja mampu mempengaruhi minat petani untuk menerapkan budidaya cabai merah ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa, dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari suatu usaha bisnis.

**KESIMPULAN**

Kedisiplinan karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah termasuk kategori cukup baik, kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah masuk kategori memenuhi harapan (sedang). Variabel masa kerja dan suku memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah, sedangkan umur, pendidikan, dan jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardiansyah A, Gitosaputro S, Yanfika H. 2014. Persepsi Petani Terhadap Kinerja Penyuluh Di BP3K Sebagai Model CoE (*Center Of Excellence*) Kecamatan Metro Barat Kota Metro. *JIIA*, 2 (2): 182-189. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/viewFile/743/684>. [20 April 2015].

Arsyenda Y. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : Bappeda Kota Malang). *Jurnal Ilmiah mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* : 1-14. <http://www.jimfeb.ub.ac.id/index>

[.php/jimfeb/article/viewFile/637/580](http://www.jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/637/580). [20 April 2015]

Astuti P, Ismono RH, Situmorang S. 2013. Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Minat Petani Untuk Menerapkan Budidaya Cabai Merah Ramah Lingkungan Di Kabupaten Lampung Selatan. *JIIA*, 1(1): 87-92. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/viewFile/136/140>. [20 April 2015].

Eliza T, Hasanuddin T, Situmorang S. 2013. Perilaku Petani dalam Penggunaan Pestisida Kimia (Kasus Petani Cabai di Pekon Gisting Atas Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus). *JIIA*, 1(4): 334-342. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/viewFile/711/653>. [20 April 2015].

Harlie M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (4) : 860-867. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/473/511>. [20 April 2015].

Hartono. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Hasibuan MSP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hendrawati NK. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Profesional dan Kinerja Karyawan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. *E-journal Galuh University*, 1 (6) : 1-20. <http://www.unigal.ac.id/ejurnal/html/index.php?naon=659>. [20 April 2015].

Sagala IC, Affandi MI, Ibnu M. 2013. Kinerja Usaha Agroindustri Kelanting di Desa Karang Anyar Kecamatan Gedongtataan Kabupaten Pesawaran. *JIIA*, 1(1): 60-65. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/132/136>. [20 April 2015].

Safitri Y, Abidin Z, Rosanti N. 2014. Kinerja dan Nilai Tambah Agroindustri Sabut Kelapa pada Kawasan Usaha Agroindustri Terpadu (Kuat) di Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. *JIIA*, 2(2): 166-173. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/viewFile/740/681>. [20 April 2015].

Sarwono J. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.

Sekretariat Dewan Gula Indonesia. 2013. *Hasil Giling Tahun 2013*. Sekretariat Dewan Gula Indonesia. Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sutrisno E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyatmoko K dan Prambudi TC. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu, Sikap, dan Pelatihan Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai Kelurahan Menuju Terwujudnya E-Government. *Jurnal Dian*, 11(2) : 109-119. [http://dinus.ac.id/wbsc/assets/dokumen/majalah/Pengaruh\\_Karakteristik\\_Individu,\\_Sikap,\\_dan\\_Pelatihan\\_Terhadap\\_Penggunaan\\_Teknologi\\_Informasi\\_dan\\_Kinerja\\_Pegawai\\_Kelurahan\\_Menuju\\_Terwujudnya\\_E-Government.PDF](http://dinus.ac.id/wbsc/assets/dokumen/majalah/Pengaruh_Karakteristik_Individu,_Sikap,_dan_Pelatihan_Terhadap_Penggunaan_Teknologi_Informasi_dan_Kinerja_Pegawai_Kelurahan_Menuju_Terwujudnya_E-Government.PDF). [20 April 2015].
- Wirjono ER. 2010. Pengaruh Kepercayaan dan Umur terhadap Kinerja Individual dalam Penggunaan Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Bisnis*, 5 (01) : 1-13. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/download/2632/1846> [20 April 2015].