



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT
JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK
SINAGAR SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan oleh :

Feby Setiawan

021119067

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

MEI 2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT JAPFA COMFEED
INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK SINAGAR SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen
Program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Feby Setiawan

NPM : 021119067

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya melimpahkan paten , Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023



Feby Setiawan

021119067

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN OPRATOR PRODUKSI PADA PT JAPFA
COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK SINAGAR
SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Rabu, 24 Mei 2023

Feby Setiawan
021119067

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rully, SE.,MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati ,SH.,MH)



**©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023 Hak Cipta dilindung Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dari pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

FEBY SETIAWAN. 021119067. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi. Dibawah bimbingan : HERMAN dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Manajemen sumber daya manusia dirasakan sebagai suatu hal yang cukup kontributi dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia akan menjadi hebat apabila ditata dengan cara sistematis. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan di suatu perusahaan, karena disiplin kerja yang baik akan mendapat kinerja yang baik juga.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien (t).

Hasil penelitian karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,661 + 0,571X$, Nilai korelasi sebesar 0,630. Pengujian Hipotesis diperoleh dengan t hitung $>$ t tabel atau $2,641 > 2,048$. Dengan demikian nilai hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi diterima..

Kata Kunci : Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

PRAKARTA

Alhamdulillah, puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah Swt. Zat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK SINAGAR SUKABUMI”**

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Endang dan Ibu saya Dewi Susanti yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materi sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.si. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully SE.,MM Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
7. Mutia Raras Respati ,SH.,MH Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan .

Universitas Pakuan,

Bogor, Mei 2023

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI TELAH DISIDANGKAN	vi
PRAKARTA	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Maksud Dan Tujuan	11
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis	12
1.4.2 Kegunaan Praktik	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia	16
2.2 Disiplin Kerja	21
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	22
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja	25

2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	26
2.3 Kinerja Karyawan	28
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja	29
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja	32
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	34
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	34
2.4.2 Kerangka Pemikiran	39
2.5 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Jenis Objek Penelitian	42
3.2.1 Objek Penelitian	42
3.2.2 Unit Analisis	42
3.2.3 Lokasi Penelitian	42
3.3 Jenis Data Dan Sumber Data Penelitian	42
3.3.1 Jenis Data Penelitian	42
3.3.2 Sumber Data Penelitian	43
3.4 Oprasionalisasi Variabel	43
3.5 Metode Penarikan sampel	45
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.7 Instrumen Penelitian	47
3.7.1 Uji Validitas	47
3.7.2 Uji Realibilitas	48
3.8 Metode Pengolahan Analisis Data	48
3.8.1 Analisis Deskriptif	48

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	48
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	49
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien (t)	49
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	51
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat Pt Japfa Comfeed Indonesia	51
4.1.2 Struktur Organisasi PT Japfa Comfeed Indonesia	52
4.1.3 Profil Responden	58
4.2 Analisis Data	61
4.2.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	61
4.2.2 Disiplin Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia	64
4.2.3 Kinerja Karyawan operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia	73
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	82
4.2.5 Uji Regresi Linier Sederhana	83
4.2.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis	83
4.3 Pembahasan	84
4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia	84
4.3.2 Kinerja Karyawan operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia.....	85
4.3.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator Produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia	85
BAB V SIMPULAN & SARAN	86
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	86
Daftar Pustaka	88
Daftar Riwayat Hidup	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Aktif PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator Poduksi di PT Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Tahun 2020	3
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator Poduksi di PT Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Tahun 2021	5
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator Peroduksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Tahun 2020-2021	6
Tabel 1.5 Tabel Deskripsi Data Variable Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.6 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi tahun 2021	7
Tabel 1.7 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi tahun 2021	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 2.2 Konstelasi Penelitian	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.2 Skor Skala Likert Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.3 Karyawan Melakukan Tigas pekerjaan hingga selesai	64

Tabel 4.4 Karyawan Selalu Menghargai Waktu kerja	65
Tabel 4.5 Karyawan selalu taat jam kerja	66
Tabel 4.6 Karyawan taat pada peraturan perusahaan	66
Tabel 4.7 Karyawan bekerja sesuai SOP	67
Tabel 4.8 Karyawan bias Mencapai Target	67
Tabel 4.9 Karyawan Datang sebelum 5 menit	68
Tabel 4.10 Karyawan selalu mandi setiap masuk	69
Tabel 4.11 Karyawan menggunakan seragam yang telah ditentukan	69
Tabel 4.12 Karyawan memiliki sifat baik	70
Tabel 4.13 Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab	70
Tabel 4.14 Karyawan amanah pada pekerjaan	71
Tabel 4.15 Rekapitulasi rata-rata tanggapan responden variable	
Disiplin kerja	72
Tabel 4.16 Karyawan dapat memenuhi beban kerja	73
Tabel 4.17 Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan.....	74
Tabel 4.18 Karyawan kesempatan berinisiatif	75
Tabel 4.19 Karyawan mampu meminimalisir kesalahan	75
Tabel 4.20 Karyawan <u>menguasai</u> pekerjaan	76
Tabel 4.21 Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	76
Tabel 4.22 Karyawan selalu mengikuti aturan	77
Tabel 4.23 Karyawan mampu mengikuti aturan	78
Tabel 4.24 Karyawan selalu hadir tepat waktu	78
Tabel 4.25 Karyawan aktif dalam bekerja kelompok	79
Tabel 4.26 Karyawan bersedia melakukan pekerjaan kesepakatan	79
Tabel 4.27 Karyawan bersedia membantu orang lain	80
Tabel 4.28 Rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variable	
Kinerja karyawan	81

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi	52
4.2 Jenis kelamin responden	58
4.3 Tingkat pendidikan responden	59
4.4 Usia Responden	60
4.5 Masa kerja	61
4.6 Hasil Uji regresi linier sederhana	83
4.7 Hasil Uji hipotesis	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia Dirasakan Sebagai suatu hal yang cukup kontributif dalam menata suatu organisasi di dalam sebuah perusahaan. Sebab berbagai sumber yang ada, pemanfaatannya tergantung dari sumber daya manusia nya. Sumber daya alam yang melimpah misalnya, nyaris akan kurang bisa terkelola dengan baik manakala sumber daya manusianya kurang berkualitas dalam memanfaatkan sumber daya tersebut.

Sumber Daya Manusia akan menjadi hebat apabila dikelola dalam suatu manajemen sumber daya manusia yang tertata secara sistematis. Itulah berbagai isu penting terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kalau hal tersebut dapat dicermati dan diperhatikan dengan baik maka akan dapat menumbuh kembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Apabila sumber daya manusianya berkualitas apapun yang dikerjakannya pasti akan mencapai hasil yang maksimal.

Begitupun di perusahaan, Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang sangat perlu di perhatikan pada saat berlangsungnya kegiatan pekerjaan di perusahaan, karena apabila sumber daya manusia nya kurang diperhatikan maka akan berdampak juga pada hasil kinerja yang sedang dikerjakannya.

Menurut Hamali (2016) Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan, walaupun di jaman sekarang teknologi yang terus berkembang, namun tetap saja faktor sumber daya manusia merupakan peran utama berlangsungnya kegiatan organisasi di dalam perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa dalam organisasi tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula. Dengan semakin perusahaan memperhatikan sumber daya manusia maka akan semakin maksimal juga hasil yang didapatkan oleh perusahaan tersebut. Memperhatikan sumber daya manusia merupakan satu langkah untuk menata hasil kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, tentu saja perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam kinerjanya sehingga hasil yang didapatkan akan maksimal.

Menurut Hasibuan (2009) Disiplin kerja merupakan fungsi opratif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang didapat. PT Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan hewan unggas ayam breeding. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi merupakan salah satu cabang dari PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi beralamat di kp.sinagar RT 02/RW 03 desa Nagrak Utara kec. Nagrak Kab, Sukabumi Prov. Jawa Barat.

Tabel 1.1 Data Karyawan Aktif PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Jabatan/Bagian	Jumlah Karyawan
Office	6
Operator Produksi	62
Teknik	5
Supir	2
Laundry	4
Logistik	2
Security	10
Jumlah Karyawan	91

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yaitu 91 orang. Diantaranya office 6 orang, oprator produksi 62 orang, teknik 5 orang, supir 2 orang, laundry 4 orang, logistik 2 orang dan security 10 orang. Diantara 91 orang jumlah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar terdiri dari 90 orang laki-laki dan 1 orang perempuan.

Setiap perusahaan akan berusaha mencapai hasil sesuai dengan target yang sudah ditetapkan hal ini akan tercapai apabila dalam pengelolaan perusahaan tersebut dilakukan dengan tata cara yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi juga mempunyai system pengelolaan perusahaan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia , salah satunya mengenai penilaian kinerja karyawan. Hal ini bertujuan pencapaian hasil kinerja karyawan bisa maksimal.

Pengawasan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang menentukan tegaknya kedisiplinan, dengan pengawasan yang efektif, dapat mencegah tindakan

indisipliner dan meningkatkan prestasi. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi, perusahaan tersebut pastinya akan mengawasi kinerja karyawan. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi melakukan penilaian kinerja karyawan tiap bulan. Data sekunder dibawah ini menjelaskan hasil penilaian kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi bagian operator produksi pada tahun 2020-2021 :

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator Poduksi di PT Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Tahun 2020

Nama Karyawan	Komponen Penilaian				Rata-rata 1 Tahun
	Kualitas	Kuantitas	kedisiplinan	Kerja sama	
Karyawan 1	87	78	88	87	85
Karyawan 2	87	96	90	85	89,5
Karyawan 3	89	98	95	98	95
Karyawan 4	80	95	76	87	84,5
Karyawan 5	89	98	77	89	88,25
Karyawan 6	92	97	85	89	90,75
Karyawan 7	95	95	85	95	92,5
Karyawan 8	86	89	89	88	88
Karyawan 9	98	89	80	89	89
Karyawan 10	87	87	80	85	84,75
Karyawan 11	85	85	96	90	89
Karyawan 12	89	98	87	84	89,5
Karyawan 13	88	87	85	96	89
Karyawan 14	89	89	90	97	91,25
Karyawan 15	85	89	92	97	90,75
Karyawan 16	80	95	85	88	87
Karyawan 17	84	88	87	91	87,5
Karyawan 18	96	85	86	95	90,5
Karyawan 19	87	87	89	88	87,75
Karyawan 20	97	88	89	89	90,75
Karyawan 21	88	95	80	89	88
Karyawan 22	81	87	89	88	86,25
Karyawan 23	85	85	87	90	86,75
Karyawan 24	98	77	88	95	89,5
Karyawan 25	98	98	85	96	94,25
Karyawan 26	89	87	86	97	89,75
Karyawan 27	90	85	78	85	84,5
Karyawan 28	92	71	77	85	81,25
Karyawan 29	86	83	80	89	84,5
Karyawan 30	89	85	72	70	79
Karyawan 31	90	89	85	87	87,75
Karyawan 32	92	79	87	86	86
Karyawan 33	95	89	88	88	90
Karyawan 34	97	85	90	98	92,5
Karyawan 35	86	85	85	89	86,25

Karyawan 36	89	97	91	90	91,75
Karyawan 37	89	98	93	92	93
Karyawan 38	90	89	95	98	93
Karyawan 39	89	88	89	89	88,75
Karyawan 40	87	98	89	85	89,75
Karyawan 41	88	78	89	85	85
Karyawan 42	75	87	85	86	83,25
Karyawan 43	86	88	95	97	91,5
Karyawan 44	78	95	87	95	88,75
Karyawan 45	90	89	99	98	94
Karyawan 46	96	88	98	90	93
Karyawan 47	97	96	87	96	94
Karyawan 48	85	96	97	97	93,75
Karyawan 49	89	99	98	85	92,75
Karyawan 50	89	89	89	89	89
Karyawan 51	88	96	85	89	89,5
Karyawan 52	90	89	85	88	88
Karyawan 53	95	98	86	90	92,25
Karyawan 54	96	97	97	88	94,5
Karyawan 55	97	97	95	89	94,5
Karyawan 56	85	98	87	85	88,75
Karyawan 57	95	89	90	85	89,75
Karyawan 58	89	85	96	86	89
Karyawan 59	90	85	97	97	92,25
Karyawan 60	87	86	85	85	85,75
Karyawan 61	86	77	89	89	85,25
Karyawan 62	88	95	99	89	92,75
Karyawan 63	82	87	88	78	83,75
Karyawan 64	90	98	87	88	90,75
	89,07	89,76	88,04	89,64	
					89,13

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi

Tabel diatas menjelaskan data penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi pada periode tahun 2020, yang dimana penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi memiliki rata-rata nilai di bawah nilai standart dengan skor “89,13” dengan kategori “Cukup”. Data diatas menunjukkan tahap awal dimana disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator produksi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Tahun 2021

Nama Karyawan	Komponen Penilaian				Rata-rata 1 Tahun
	Kualitas	Kuantitas	Kedisiplinan	Kerja Sama	
Karyawan 1	90	89	89	89	89,25
Karyawan 2	96	88	98	89	92,75
Karyawan 3	97	96	87	88	92
Karyawan 4	85	96	97	90	92
Karyawan 5	89	89	98	95	92,75
Karyawan 6	89	89	89	96	90,75
Karyawan 7	88	96	85	97	91,5
Karyawan 8	90	89	85	85	87,25
Karyawan 9	95	98	86	85	91
Karyawan 10	96	97	97	89	94,75
Karyawan 11	97	97	95	70	89,75
Karyawan 12	85	98	87	87	89,25
Karyawan 13	85	89	90	86	87,5
Karyawan 14	89	85	86	88	87
Karyawan 15	90	85	97	98	92,5
Karyawan 16	87	86	85	89	86,75
Karyawan 17	86	97	89	90	90,5
Karyawan 18	88	95	89	92	91
Karyawan 19	98	78	88	98	90,5
Karyawan 20	89	96	90	89	91
Karyawan 21	90	98	95	85	92
Karyawan 22	92	95	76	85	87
Karyawan 23	86	98	77	86	86,75
Karyawan 24	89	97	85	97	92
Karyawan 25	90	95	85	95	91,25
Karyawan 26	92	89	89	98	92
Karyawan 27	95	89	80	90	88,5
Karyawan 28	97	87	80	96	90
Karyawan 29	86	85	96	97	91
Karyawan 30	89	98	87	85	89,75
Karyawan 31	89	87	85	89	87,5
Karyawan 32	90	89	90	89	89,5
Karyawan 33	89	89	92	88	89,5
Karyawan 34	87	95	85	90	89,25
Karyawan 35	88	88	87	88	87,75
Karyawan 36	75	85	86	89	83,75
Karyawan 37	86	87	89	85	86,75
Karyawan 38	78	88	89	85	85
Karyawan 39	87	95	80	86	87
Karyawan 40	87	87	89	97	90
Karyawan 41	89	85	87	85	86,5
Karyawan 42	80	77	88	89	83,5
Karyawan 43	89	98	85	89	90,25
Karyawan 44	92	87	86	87	88
Karyawan 45	95	85	78	85	85,75

Karyawan 46	86	71	77	98	83
Karyawan 47	98	83	80	87	87
Karyawan 48	87	85	72	89	83,25
Karyawan 49	85	89	85	89	87
Karyawan 50	89	79	87	95	87,5
Karyawan 51	88	89	88	88	88,25
Karyawan 52	89	85	77	89	85
Karyawan 53	85	85	85	85	85
Karyawan 54	80	97	91	90	89,5
Karyawan 55	84	98	93	84	89,75
Karyawan 56	96	89	95	96	94
Karyawan 57	87	88	89	97	90,25
Karyawan 58	97	98	89	97	95,25
Karyawan 59	88	78	89	88	85,75
Karyawan 60	81	87	85	91	86
Karyawan 61	85	88	85	95	88,25
Karyawan 62	98	95	87	88	92
	89,01	89,83	87,20	89,85	
					88,98

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi pada tahun 2021. Pada setahun setelah tahun sebelumnya terjadi penurunan kembali pada rata-rata nilai pada penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yang memiliki nilai “88,98” dengan kategori “Cukup”. Pada penurunan penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi, permasalahan pada disiplin kerja karyawan yang membuat kinerja karyawan kurang memuaskan dan tidak maksimal.

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator Perproduksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Thun 2020-2021

No	Indikator Penilaian Kerja	Jumlah Karyawan	Nilai Rata-rata	
			2020	2021
1	Kualitas	62	89,07	89,01
2	Kuantitas		89,76	89,83
3	Kedisiplinan		88,04	87,20
4	Kerja Sama		89,64	89,85
	Jumlah		356,51	355,89
	Rata-Rata		89,13	88,98

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi

Berdasarkan Tabel 1.4 penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi . Menunjukkan bahwa adanya penurunan pada perilaku kinerja karyawan dengan indicator kualitas, kuantitas, kedisiplinan, kerja sama pada tahun 2020-2021. Penilaian tersebut diambil dan dinilai langsung oleh *Director of Human Resource* PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi.

Tabel 1.5 Tabel Deskripsi Data Variable Kinerja Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	95-100	Sangat Baik
2	90-95	Baik
3	80-89	Cukup
4	70-79	Kurang
5	70 ke bawah	Buruk

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi

Berdasarkan Tabel 1.5 Tabel Deskripsi Data Variable Kinerja Karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi. Untuk kategori nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan masih tergolong cukup karena berada di kisaran 80-89.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Bagian Opereator Produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi tahun 2020

Tahun 2020							
Bulan	Jumlah					Jumlah ketidakhadiran	Jumlah tingkat ketidakhadiran (%)
	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	sakit	Cuti	Alpa		
Januari	64	27	72	193	0	265	27%
Februari	64	25	65	90	0	155	16%
Maret	64	27	56	12	0	136	14%

April	64	26	18	43	0	61	7%
Mei	64	27	6	5	0	11	2%
Juni	64	26	34	54	0	88	9%
July	64	27	53	41	0	94	10%
Agustus	64	27	42	32	0	74	8%
September	64	26	21	54	0	75	8%
Oktober	64	27	31	67	0	98	10%
November	64	26	12	63	0	75	8%
Desember	64	27	11	46	2	59	6%
Total						1.191	100%
Rata-Rata						99,25	10%

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi

Tabel diatas menjelaskan hasil rekapan kehadiran karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi pada periode tahun 2020 .

Tabel 1.7 Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi tahun 2021

Tahun 2021							
Bulan	Jumlah					Jumlah Kehadiran	Jumlah Tingkat Ketidakhadiran (%)
	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Cuti	Alpa		
Januari	62	27	82	212	0	294	29%
Februari	62	24	72	64	0	136	17%
Maret	62	27	34	43	0	77	7%
April	62	26	62	54	0	116	12%
Mei	62	27	42	32	0	74	7%
Juni	62	26	64	34	0	98	9%
July	62	27	62	12	0	74	7%
Agustus	62	27	72	14	0	86	8%
September	62	26	14	26	0	40	4%
Oktober	62	27	54	36	0	90	9%
November	62	26	6	46	0	52	5%
Desember	62	27	12	54	0	66	7%
Total						1.203	100%
Rata-Rata						100,25	12%

Sumber : PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Perhitungan Tabel 1.6 dan 1.7 dapat diartikan sebagai berikut :

1. Sakit = Hasil absensi di bagi menjadi 2 yaitu absen pagi dan absen sore, sehingga absen sakit 1 hari dihitung menjadi 2 ialah absen sakit pagi dan absen sakit sore
2. Cuti = Hasil absensi di bagi menjadi 2 yaitu absen pagi dan absen sore, sehingga absen cuti 1 hari dihitung menjadi ialah absen cuti pagi dan absen cuti sore
3. Alpa = Hasil absensi di bagi menjadi 2 yaitu absen pagi dan absen sore, sehingga absen alpa 1 hari dihitung menjadi 2 ialah absen alpa pagi dan absen alpa sore

Berdasarkan data diatas tingkat absensi karyawan bagian Operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi . Untuk karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi sendiri masuk pada pukul 08.00 untuk absen pagi, sedangkan untuk absen pulang pada pukul 16.00 sore. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian administrasi yang bernama pak Andreas Setiawan , dimana setiap tahun nya mengalami kenaikan absen ketidakhadiran karyawan dengan berbagai alasan seperti izin, sakit dan cuti. Dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran pada tahun 2020 sebesar 10% dan pada tahun 2021 12% ada kenaikan absensi ketidakhadiran pada tahun 2020-2021 ini dikarenakan banyaknya karyawan yang terkena virus corona. Kondisi ini bisa saja akan mengurangi kualitas dan kuantitas kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Hal tersebut mempengaruhi penilaian kinerja beberapa karyawan bagian operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi. Seiring berjalannya waktu beberapa mengalami fluktuasi pada penilaian kinerja hal ini dapat dilihat dari perbandingan periode tahun 2020-2021.

Dari uraian yang telah disebutkan diatas ,maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK SINAGAR SUKABUMI** “

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditentukan di atas, maka di tentukan identifikasi masalah nya yaitu :

1. Masih kurangnya kepedulian terhadap disiplin kerja yang di miliki karyawan bagian Operator produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi.
2. Penilaian kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi mengalami penurunan dalam 2 tahun yang berbeda.
3. Absensi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi berfluktuasi dalam 2 tahun (2020-2021)

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan bagian operator produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi ?
2. Bagaimana disiplin kerja bagian operator produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tentukan penulis maka maksud penulis ingin dicapai dalam penyusunan proposal penelitian ini yakni ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi .

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian Operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan bagian Operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang telah diproyeksikan dari temuan penelitian ini :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan pelajaran bagi penulis untuk mengaplikasikan teori yang di dapat pada saat perkuliahan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dengan kenyataan yang berada pada lingkungan perusahaan mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ,serta peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktik

Nilai praktik dari penelitian ini yaitu sebagai bahan masukan dan informasi untuk PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terutama bagian Operator produksi yang ada didalam perusahaan tersebut, Penulis juga berharap masukan yang diberikan dapat menjadi referensi untuk perusahaan kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting pada saat dilakukannya kegiatan pekerjaan di dalam perusahaan, Karena apabila sumber daya manusia nya kurang efektif atau kurang berkontributif pada saat pelaksanaan pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka hasil yang di berikan juga tidak akan efektif.

Sumber daya manusia adalah konsep yang relative masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi, dan menjadi populer sejak awal decade tahun tujuh puluhan, takala riset ilmu berperilaku menunjukkan bahwa pengelolaan manusia atau tenaga kerja dianggap sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan.

Istilah Sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi atau perusahaan. Para pemimpin dalam berbagai aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya , mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. arti pentingnya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi

Menurut Afandi(2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mecapai tujuan organisasisesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, penghargaan, kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Hamali (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan ,motivasi,pengembangan dan manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan ,karyawan dan organisasi.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2017) sumber daya manusia merupakan kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia, seperti posisi manajemen, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan Penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas ,maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perancangan atau pengelolaan Karyawan secara strategis sebagai sumber daya di dalam perusahaan maupun organisasi yang dilakukan oleh individu dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan berjalan dengan efektif.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H.Suparyadi (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system yang bertujuan untuk mempengaruhi,sikap,perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2016) peranan MSDM mengatur dan menetapkan program keKaryawanan yang mencakup masalah – masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job descripyion, job specification, job reqipment dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right manin the right place and the right man in the right job*.
3. Menetaopkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberentian dan pesangon

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

A. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah –masalah sosial implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (Research & development), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian intergrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya yang ada dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

B. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah secara formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut :

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang lingkungan kerja yang sehat dan aman serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keadilan karyawan dengan berusaha menimbulkan kelemahan karyawan.

C. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rektrumen dan pelatihan ketenagakerja. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas kerja para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru

D. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak humoris. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari karyawan itu sendiri.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Menurut Henry Fayol (2017) menjalankan fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

A. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan meningkatkan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah

dari sebuah kesuksesan organisasi. Sebagai contoh dalam organisasi pemerintahan, perencanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) merupakan salah satu bentuk perencanaan yang disusun oleh pihak manajemen untuk memprediksi anggaran yang dibutuhkan selama satu tahun ke depan untuk memprediksi pendapatan yang akan diterima dalam satu tahun periode.

B. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya manusia dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing serta dengan adanya pengorganisasian, manaje dapat menuntukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan dan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

C. *Leading* (Kepemimpinan)

Topik yang menarik dalam pembahasan manajemen adalah topik kepemimpinan dalam pengolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dpat dilihat sebagi penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

D. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilakukan secara struktur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi sebagai *feddback* terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

Menurut (Hasibuan 2014), fungsi dari MSDM adalah sebagai berikut

A. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakantentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program

keKaryawanan ini meliputi perorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Kedisiplinan dan pemberhentian Karyawan

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur Karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordisasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

C. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada Karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengawasan dapat dilakukan oleh pemimpin yang dengan kememimpinannya akan memberikan arahan kepada Karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

D. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan Karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian Karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

E. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan Karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia

F. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

G. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada Karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai

dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primier.

H. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan Karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disuatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak Karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan kepentingan yang berbeda.

I. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebgaiian besar Karyawan, serta berpedoma kepada internal dan eksternal konsistensi.

Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

1 Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

B. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta Karyawan untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

C. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

D. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat Karyawan operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis

C. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung. dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada Karyawan atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

D. Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan Karyawan, perusahaan dan masyarakat.

E. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama Karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif Karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawanmya. Pemeliharaan kondisi fisik Karyawan dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan Karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat kerja atau manajemen untuk menuntut Karyawan berlaku terartur .Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada Karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinambella (2019) “ Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam Perusahaan tempat bekerja dikatakan baik jika Sebagian Karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada”.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi ,karena disiplin sangat membantu individu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu Perusahaan.Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan Perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut, disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016) ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. 15
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Menurut Siagian (2016), terdapat dua jenis dalam organisasi yaitu :

1. Pendisiplinan Preventif, pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong, para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok disiplin preventif adalah mendorong disiplin diri di antara para karyawan agar karyawan menjaga disiplin bukan semata-mata karena dipaksa pimpinan.
2. Pimpinan Korektif, pendisiplinan yang bersifat korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif sering beberapa hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan, seperti pemberian peringatan atau skorsing.

Menurut Hartatik (2018) bentuk-bentuk disiplin ada 5 yaitu :

1. Disiplin Diri
Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai-nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri dan mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.
2. Disiplin Kelompok
Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu organisasi mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

3. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak karyawan agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan.
4. Disiplin Korektif
Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari.
5. Disiplin Progresif
Disiplin progresif pemberian sanksi hukuman pelanggaran yang berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi, dengan demikian karyawan akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

Berdasarkan pernyataan di atas, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa factor. Menurut Sutrisno (2016) ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan karyawan, karna dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakan disiplin dirinya dari bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari semua ucapan , perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan, misalnya aturan jam kerja maka pemimpin tidak akan masuk kerja apa bila terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan mampu terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya perhatian pada para karyawan
Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan menentang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang baik yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - A. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - B. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
 - C. Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan , apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
 - D. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahnya.
3. Kompensasi
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan Tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah Tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan para ahli di atas, seseorang karyawan akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap karyawan itu sendiri.

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kedisiplinan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembang rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Sedangkan menurut Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat memiliki 2 tujuan yaitu ;

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a. Agar para Karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasana barang dan jasa Perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

2.2.5 Indikator-indikator disiplin

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja Karyawan, diantaranya yaitu :

1. Tujuan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara detail serta cukup untuk menantang bagi kemampuan Karyawan. Pekerjaan yang di bebaskan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan Karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan. Oleh para bawahnya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik dan jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan terhadap pekerjaan. Jika kecintaan Karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka karyawan akan merasa puas dari pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplin Karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahanya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, memnetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, Karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin Karyawan karena adanya sanksi hukum maka Karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin Karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Karyawan, pimpinan berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indiscipliner dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hukum Kemanusiaan

Hukum kemanusiaan yang harmonis di antara sesama Karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap Perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para Karyawan selama dalam intansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada Karyawan dapat tercermin dari kebiasaan Karyawan yang suka terlamabat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari Karyawan terhadap peraturan kerja selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu sebagai besar tanggung jawab seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengehar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang sangat bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Untuk memperkuat pengertian kinerja karyawan, ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) Menyebutkan: “ kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dengan kata lain yaitu prestasi kerja adalah hasil kerja atau hasil dari suatu proses secara kualitatif maupun kuantitatif yang merupakan pencapaian hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawab dalam melaksanakan suatu tugas

2.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Berikut pengertian penilaian kinerja Karyawan menurut para ahli :

Menurut Mondy dalam Bintoro dan Daryanto (2017) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Kasmir (2016) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengavaluasi kinerja individu.

Menurut Werther & Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya.

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widianti (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja sangat penting dari departemen *human resource*. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya menghilangkan masalah perilaku dan kuantitas kerja, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak. Berikut beberapa pengertian manfaat penilaian kinerja menurut para ahli :

Menurut Fahmi (2016) Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kinerja seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka memulai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa manfaat penilaian kinerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang karyawan

2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2016) kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi, individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

1. Kompensasi individu, kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 5 (lima) golongan yaitu :

a. Kemampuan dan keterampilan kerja.

1. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang lain di bidang yang sama.
2. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas menjadi dasar pada alasan berusaha.
3. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

4. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
5. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disadari oleh sistem organisasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud di sini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor Psikologis

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti presepsi, sikap dan motivasi. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya adalah bagaimana kondisi fisik, tempat kerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Individu

Secara psikologis yang normal adalah individu yang memiliki integrasi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Sedangkan menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 4 bagian yaitu :

1. Efektivitas dan Efesien
Efektivitas dan efesien bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan konstribusinya.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kerja hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatif dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal.

2.3.5 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Masram (2017) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karaktersistik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Stabilitas dan Konsistensi
Kinerja yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi
Kinerja yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektivitas Individu Anggota Organisasi
Kinerja yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
4. Dapat Diukur
Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Priansa (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
Tingkat proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara yang paling berkualitas
2. Kuantitas
Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang. Unit atau kegiatan yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu
Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan mengemukakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
4. Kebutuhan Pengawasan
Keadaan yang menunjukkan seberapa jauh Karyawan membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
5. Pengaruh Interpersonal
Tingkat Karyawan menunjukkan perasaan *selfestem*, *goodwill* dan kerja sama di antara memperoleh sesama rekan kerja ataupun dengan atasan

Menurut Amir (2018) Indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi telah terjadi, sedang terjadi, maupun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedemayanti (2017) indikator kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau terlihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan dan membrikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian sebelumnya, penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai penelitian dengan variabel yang sama banyak ditemukan salah satunya sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Lidya Martha (2020) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang	Disiplin (X) Kinerja (Y)	Disiplin Kerja : 1. Selalu Hadir tepat waktu 2. Selalu mengutamakan prestasi kehadiran 3. Selalu mentaati ketentuan kerja 4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif 5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya 6. Memiliki sikap yang baik 7. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Analisis regresi Linier sederhana	Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
2	Tito Irwanto (2020) Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan peternakan dan Kesehatan hewan provinsi Bengkulu	Disiplin (X) Kinerja (Y)	Disiplin ; 1. Tanggung Jawab Yang Tinggi 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Pengawasan dan ketegasan 5. Hubungan kemanusiaan Motivasi ; 1. Memberikan Kesempatan kepada karyawan untuk	Regresi Linier Sederhana	Variabel bebas (X) yaitu variabel disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. Nilai koefisien korelasi

		<p>meningkatkan pengetahuan</p> <p>2. Mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau continue</p> <p>3. Membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku</p> <p>4. Memberikan kesempatan karyawan ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja</p> <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<p>(R) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai R² sebesar 0,17 atau 17% menunjukkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak berpengaruh 17% terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>2. Setelah dilakukan uji F hitung $9,967 > F \text{ tabel } 3,090$ dengan tingkat signifikan $= 0,05 > 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu.</p> <p>3. Nilai t tabel sebesar 1,660, nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2.451 bila dibandingkan dengan t tabel, maka $2.451 > 1,660$. Yang berarti disiplin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3.207 bila dibandingkan dengan t tabel, maka $3.207 > 1,660$. Hal ini berarti bahwa motivasi</p>
--	--	---	--

					berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu.
3	Suriati (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa Medan	Motivasi (x) Disiplin (X) Kinerja (Y)	Disiplin : 1. tepat waktu 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan Kinerja : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Disiplin Kerja 4. Kerja sama dengan orang lain	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,096 > 0,05$) serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai probabilitas lebih kecil dari sig ($0,003 < 0,05$). Secara simultan variabel motivasi berpengaruh positif dan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Aditawa Medan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,514 > 0,05$).
4	Mochammad Ruslan (2022) Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo	Disiplin (X) Motivasi (X) Kinerja (Y)	Disiplin : 1. Ketepatan waktu 2. Pengawasan dan Ketegasan 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan Perusahaan Kinerja : 1. Kuantitatif 2. Kualitatif 3. Ketepatan waktu kehadiran	Analisis Regresi Linear sederhana	Berdasarkan hasil pengujian 1) uji t (Parsial) diperoleh nilai signifikansi kedisiplinan kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,389 \geq 1,988$) (sig. $0,000 > 0,05$), untuk hasil uji komunikasi kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,481 \geq 1,988$) (sig. $0,015 \leq 0,05$), Sedangkan untuk

				<p>hasil uji motivasi kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,530 \geq 1,988$) (sig. $0,013 < 0,05$). Untuk hasil pengujian 2) uji F mengetahui apakah Kedisiplinan Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan (F) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,088 > 2,71$) (Sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan.pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja Karyawan, terlihat bahwa yang dominan mempengaruhi kinerja Karyawan adalah variabel Kedisiplinan Kerja (X1). Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji parsial masing-masing variabel, dimana nilai koefisien regresi Kedisiplinan Kerja sebesar 0,525 (52,5%) lebih besar</p>
--	--	--	--	--

					dibandingkan dengan nilai koefisien regresi komunikasi kerja dan motivasi kerja
5	Anita (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	<p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Kemampuan 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Ketaatan pada standar kerja 5. Etika kerja <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan kerjasama 	Analisis Regresi sederhana	Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan tingkat motivasi dan disiplin kerja walaupun pengaruhnya hanya sebesar 51,6%

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan tentunya menginginkan hasil yang baik dan berkualitas . Untuk pencapaiannya seperti itu tentunya perusahaan harus melakukan tugasnya dengan baik. Manusia merupakan faktor utama penentu kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang berkualitas, Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia ,karena Apabila sumber daya manusia nya kurang baik maka hasil yang di dapat juga tidak baik ,dan sebaliknya apabila sumber daya manusia nya baik maka hasil yang di dapat akan baik pula .

Keberhasilan suatu organisasi dalam menapai tujuannya tentu saja sangat tergantung dari kemampuan, keandalan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah modal dasar perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive advantage*) maka dari itu, diperlukan kinerja tinggi dari semua pihak yang terlihat dalam kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan . Sehingga karyawan, atasan dalam sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.

Menurut Siswanto (2016) dengan melakukan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku

baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya.

Menurut Robbins (2016) Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh Karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Lidya Martha pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan disiplin Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Padang. hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari kerangka pemikiran di atas maka konstelasi penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut

Diduga terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian Operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, kuantitatif, yaitu penelitian memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya pengaruh antara variable bebas terhaap variable terikat. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan bagian Operator produksi.

3.2 Objek Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variable X (*independen*) dan kinerja karyawan sebagai variable Y (*dependen*).

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual, yaitu yang diperoleh dari setiap individu-individu, yang dimaksud individu disini adalah karyawan bagian Operator pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yang berlokasi di Kp. Sinagar Rt 002/Rw 003 Desa Nagrak Utara ,Kecamatan Nagrak,Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif

1. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit) data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistiksebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.
2. Menurut Sugiyono (2018) Data Kualitatif yaitu data yang berbentouk kata , kalimat atau gambar.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau peneliti.
2. Data skunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara. Data skunder pada umumnya berupa bukti, referensi buku, jurnal, penelitian terlebih dahulu

3.4 Oprasionalisasi Variable

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklarifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel *Independen*
Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab. Dalam penelitian ini yang menjadi *independen* adalah disiplin kerja
2. Variabel *Dependen*
Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.

Dalam penelitian ini yang menjadi *dependen* adalah kinerja karyawan

Tabel 3.1 Operasionaliasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X)	1. Tepat Waktu	1. Karyawan dapat datang tepat waktu 2. Karyawan dapat pulang tepat waktu 3. Karyawan dapat bekerja dengan waktu yang telah ditentukan	Interval
	2. Ketaatan Pada Standar kerja	1. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Karyawan memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja 3. Bekerja sesuai SOP perusahaan	Interval
	3. Ketaatan pada peraturan kerja	3. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Karyawan memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja	Interval

		3. Bekerja sesuai SOP perusahaan	
	4. Etika Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja 2. Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja <p>Perusahaan selalu memberikan pengarahan dan pembinaan terhadap etika serta perilaku karyawan dalam bekerja</p>	Inreval
Kinerja (Y)	1. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 2. Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. 3. Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan belum meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. 3. Karyawan tidak mencapai target dalam bekerja tepat waktu 	Interval
	2. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan. 2. Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan. 3. Karyawan mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja. 	Interval
	3. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas kerja. 2. Efektifitas jam kerja . 3. Efektivitas terhadap aturan yang telah di buat perusahaan. 	Interval
	4. Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik 2. Menerima atau memberi masukan terhadap rekan kerja 3. Karyawan tidak menghambat pekerjaan pada saat kerja sama tim 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel menggunakan *probability sampling*, Teknik pengambilan yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Disebabkan karena jumlah populasi yang besar maka peneliti mengambil sampel menggunakan rumus slovin dengan margin eror sebesar 10% sebagai berikut :

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

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin eror (Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 62 karyawan bagian operator produksi, dengan margin eror 10% jadi sampel nya adalah :

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

$$n = \frac{62}{1+62(0,1)^2}$$

$$n = \frac{62}{1+0,62}$$

$$n = \frac{62}{1,62}$$

$$n = 38$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 38 karyawan bagian operator produksi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yaitu dengan

A. Observasi

Aktivita terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk

mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

B. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan karyawan bagian Operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

C. Kuisisioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuisisioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variable agar dapat memberikan keterangan data.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti : referensi buku, jurnal, penelitian terlebih dahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti seperti :

A. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku karya ilmiah, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

B. Dokumen

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku. Undang-undang dan lain sebagainya.

3. Skala Likert

Dalam ilmu statistic terdapat berbagai jenis skala pengukuran yang dipelajari dan digunakan demi kepentingan baik secara akademis maupun praktis. Dan penulis dalam hal ini juga menggunakan salah satu skala yang telah dikembangkan yakni skala likert dalam pembobotan data-data yang diperoleh.

Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert merupakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Adapun Skala Likert dan nilai (scoring) yang digunakan seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Skor Skala Likert Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Simbol	Skor
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Jarang	JR	3
Pernah	PR	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Menggunakan kelima kategori skala di atas sangat populer dalam kuesioner karena dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai Sembilan kategori) kadang membingkan responden karena perbedaan tiap kategori menjadi sedemikian tipis dan responden kesulitan untuk membuat pilihan. Sebaliknya, penggunaan skala jumlah kategori yang sedikit (misalnya hanya dua kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan terkesan memaksa karena tidak sesuai dengan pilihan yang ada atau tidak cocok menurut pandangan responden.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2014) Uji validitas merupakan derajat betepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidak kuesioner yang disampaikan pada responden.

Penguji validitas merupakan pengujian yang penting untuk dilakukan pada penelitian sebelum menganalisa jawaban responden yang didapat setelah pengumpulan data

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner menurut Sugiyono

(2014) adalah dengan teknik korelasi product moment yaitu :

Rumus :

$$r = \frac{n\sum xy. \quad x \quad y}{n\sum x^2(\sum x)^2 \quad n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Jumlah skor item variabel x

y = Jumlah skor item variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor y

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 1%) maka dapat dikatakan valid
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 1%) maka dapat dikatakan tidak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang-ulang.

Rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2014)

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(k - \frac{\sigma_t^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

K	= Jumlah Item
$\sum \sigma_i^2$	= Jumlah varians tiap-tiap skor
σ_t^2	= Varians Total

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai Cronbach Alpa $>0,60$.

3.8 Metode Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik itu banyak sekali, antara lain : Nilai mean, Median, sum, variance, Standart error, standart error of mean, mode, range atau rentang, minimal, maximal, skewness dan kurtosis.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014) ”Regresi sedehana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variable independen dengan satu variable dependen”.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam Variable dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga kontan)

b = Angka arah atau koefisien regresi,yang menunjukkan angka peningkatan ataupun dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila $b(+)$ maka naik ,dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1).

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien (t)

Uji (t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variable.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Japfa Comfeed Indonesia Tbk didirikan tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1971. Kantor pusat Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Wisma Millenia, Lt. 7, Jl. MT. Haryono Kav. 16 Jakarta 12810 – Indonesia. Pabrik-pabrik Japfa Comfeed berlokasi di Sidoarjo, Surabaya, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Banjarmasin, Makassar, Grobogan dan Purwakarta.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Japfa Comfeed Indonesia Tbk (28-Feb-2022), yaitu: Japfa Ltd., dengan persentase kepemilikan sebesar 55,04%. Japfa Ltd., sebagai pemegang saham pengendali, merupakan perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Singapura. Keluarga Santosa, keturunan Alm. Bpk. Ferry Teguh Santosa dan Almh. Ibu Carla Widjaja Santosa, memiliki 75,68% manfaat di Japfa Ltd.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan JPFA meliputi bidang industri (ransum makanan hewan; penggilingan dan pembersihan jagung), peternakan (pembibitan ayam ras; budidaya ayam ras pedaging; dan ayam ras petelur), perdagangan (perdagangan besar makanan dan minuman lainnya; perdagangan besar binatang hidup; perdagangan besar minyak dan lemak nabati; perdagangan besar karet dan plastik dalam bentuk dasar; perdagangan eceran hasil peternakan; perdagangan eceran hasil perikanan; perdagangan eceran hewan ternak; perdagangan eceran pakan ternak/unggas/ikan dan hewan piaraan) dan jasa.

Merek utama dari produk-produk Japfa Comfeed, antara lain: pakan ternak, ikan dan udang (Comfeed dan Benefeed), produk daging ayam segar (Best Chicken), daging sapi (Tokusen Wagyu Beef), sosis ayam (Kingsley, Best Chicken, Dosuka, Tora Duo), Toko daging eceran (offline: Best Meat, Best Meat Point dan Chiomart; dan online: Meat Market dan Japfa Best Online Hub) dan produk vaksin (Vaqsimune).

Merek utama produk olahan milik Anak Usaha (PT So Good Food) yaitu: So Good, So Nice dan Real Good.

Pada tanggal 31 Agustus 1989, JPFA memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham JPFA (IPO) kepada

masyarakat sebanyak 4.000.000 dengan nilai nominal Rp1.000,- per saham dengan harga penawaran Rp7.200,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 23 Oktober 1989.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Gambar 4.1

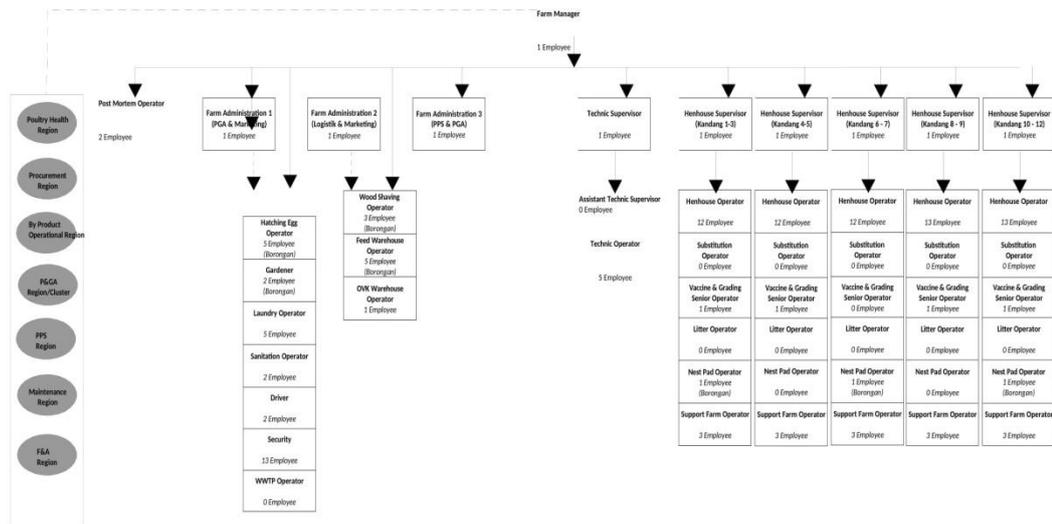
Struktur Organisasi

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi



Unit : Nagrak 2 / Sinagar
 Region : Sukabumi
 Area : Barat
 Populasi : 289.800
 Periode : September 2022

STRUKTUR ORGANISASI PS FARM Type Cluster



Approved by, Date: September 01, 2021

Daniel Iki
Head of Production

Note: Paraf Farm Manager & Area Produksi sebelum persetujuan Kepala Produksi.

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Berikut merupakan uraian pekerjaan dari setiap jabatan yang terdapat pada struktur organisasi yang tergambar pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut :

1. Farm Manager

Farm Manager adalah Jabatan tertinggi pada struktur Organisasi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi. Farm Manager menjadi tumpuan serta Jabatan yang sangat bertanggung jawab akan semua Rencana Pengembangan serta Menuntun Karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Tugas :

1. Membuat kebijakan atas peraturan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sianagar Sukabumi
2. Mengembangkan ide dan Inovasi atas Perencanaan Pengembangan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sianagar Sukabumi.
3. Menaikkan Efektifitas Manajemen dan Menjembatani serta menjadi wadah Penyampaian serta komunikasi antara Karyawan dan Direksi.

2. Post Mortem Operator

Tujuan utama post mortem operator ialah Mengamati, melaporkan dan mendokumentasikan perkiraan penyebab kematian ayam dengan membedah bangkai.
Tugas :

1. Membedah ayam mati dan culling sesuai kebutuhan
2. Memisahkan ayam culling yang layak konsumsi
3. Membuat laporan hasil bedah bangkai
4. Mengumpulkan dan membawa sample BLSA (Blood sampling) dan organ ke gudang OVK
5. Menyerahkan STBA ke recording
6. Monitoring chlorin dan racun tikus
7. Menjalankan instruksi atasan

3.Farm Administration 1 (PGA & Marketing)

Tujuan utama farm administration 1 (PGA &Marketing) ialah Melaksanakan administrasi kepegawaian dan bagian umum agar sesuai dengan sispro dan melakukan fungsi pembelian di unit.

Tugas :

1. Melaksanakan administrasi kepegawaian umum (presensi karyawan, cuti, surat dokter, ijin, sakit)
2. Melaksanakan pembayaran UM dan transport

3. Melakukan penghitungan lembur karyawan
4. Melaksanakan penghitungan pemotongan biaya pengobatan
5. Menjalankan cek list amano keliling satpam
6. Melaksanakan pembuatan laporan bulanan kepegawaian
7. Melakukan pembelian di unit

4.Farm Administration 2 (Logistik & Marketing)

Tujuan utama Farm administration 2 (logistic & marketing) ialah untuk melakukan penyiapan logistik di perusahaan

Tugas :

1. Melakukan pembeian kebutuhan perusahaan
2. Melakukan pencatatan pembelian kebutuhan perusahaan
3. Menyimpan barang kebutuhan perusahaan
4. Mencatat barang apa saja yang dibutuhkan perusahaan

5.Farm Administration 3 (PPS & PGA)

Tujuan utama Farm Administration 3 (PPS & PGA) ialah Melaksanakan administrasi kepegawaian dan bagian umum agar sesuai dengan sispro dan melakukan fungsi pembelian di unit.

Tugas :

1. Melaksanakan administrasi kepegawaian umum (presensi karyawan, cuti, surat dokter, ijin, sakit)
2. Melaksanakan pembayaran UM dan transport
3. Melakukan penghitungan lembur karyawan
4. Melaksanakan penghitungan pemotongan biaya pengobatan
5. Menjalankan cek list amano keliling satpam
6. Melaksanakan pembuatan laporan bulanan kepegawaian
7. Melakukan pembelian di unit

6. Wood Shaving Operator

Tujuan utama wood shaving operator ialah Melakukan sanitasi dan mendistribusikan serutan ke kandang.

Tugas :

1. Mengirim serutan ke kandang.
2. Menjaga kebersihan, kerapian dan ketertiban lingkungan gudang serutan dan kendaraannya.
3. Melakukan sanitasi serutan sebelum dikirim ke kandang
4. Melakukan pekerjaan yang diinstruksikan oleh atasan sesuai dengan tuntutan operasional.

7.Feed Warehouse Operator

Tujuan utama feed warehouse operator ialah Menerima dan mendistribusikan makanan ternak (MT) ke kandang

Tugas :

1. Mengirim dan mendistribusikan MT.
2. Menjaga kebersihan, kerapian dan ketertiban lingkungan gudang MT dan kendaraannya.
3. Koleksi karung dari kdg dan merapikan digudang
4. Melakukan pekerjaan yang diinstruksikan oleh atasan sesuai dengan tuntutan operasional.

8.OVK Warehouse Operator

9.Hatching Egg Operator

Tujuan utama hatching egg operator ialah Mengambil telur tetas dari kandang dan mempersiapkan pengiriman ke hatchery

Tugas :

1. Mengambil HE dan serah terima dari kandang
2. Melakukan sanitasi, menyiapkan dan mengirim Egg tray untuk HE ke kandang.
3. Membuat STBT (serah terima bibit telur)
4. Kebersihan kendaraan HE dan cooling room
5. Menjalankan instruksi atasan

10.Supervisor Henhouse operator

Tujuan utama supervisor henhouse operator ialah Melaksanakan aktivitas kandang dengan mengkoordinasikan dan mengawasi pemeliharaan dan perawatan baik ayam maupun peralatan kandang untuk mendukung proses produksi.

Tugas :

1. Mengontrol kondisi kandang, baik ayam maupun peralatan kandang
2. Mengatur dan mengawasi (supervisi) Coordinator Operator Hen House
3. Memelihara peralatan kandang supaya laik pakai
4. Melaksanakan order pakan, OVK, dan barang

11.Henhouse Operator (Operator Produksi)

Tujuan utama operator produksi ialah Melaksanakan aktivitas operasional kandang dengan memelihara, merawat dan menjaga ayam, kandang & peralatan yang ada di dalamnya untuk mencapai performance produksi yang optimal

Tugas :

1. Melaksanakan persiapan kandang untuk chick in
2. Menjaga ayam saat brooding
3. Melaksanakan vaksinasi
4. Melaksanakan grading dan seleksi ayam
5. Memberi makan dan minum
6. Melaksanakan mix jantan dan betina
7. Mempersiapkan nest box
8. Melaksanakan program lighting
9. Mengoleksi, fumigasi dan grading telur
10. Merawat dan menjaga kebersihan kandang, peralatan, lingkungan, melaksanakan sanitasi kandang dan biosecurity
11. Melaksanakan administrasi kandang (sesuai SOP)
12. Melaksanakan afkir ayam
13. Mengeluarkan ayam mati dan culling
14. Melakukan pembersihan drinker secara rutin dan flusing nipple serta kuras tower
15. Melakukan check list yang sudah dibuat
16. Memasang racun tikus dan jebakan lalat di kandang
17. Melaksanakan instruksi atasan yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaannya
18. Melaksanakan program 5-S

12.Gardening

Tujuan utama gardening adalah membersihkan area perusahaan

Tugas:

1. Membersihkan area belakang kandang
2. Membersihkan area taman perusahaan
3. Membersihkan area mess

13. Driver

Tujuan utama driver ialah Melaksanakan operasional dan perawatan kendaraan untuk mendukung kelancaran transportasi keperluan perusahaan.

Tugas :

1. Melaksanakan perawatan, service ringan dan kebersihan kendaraan
2. Melaksanakan administrasi yang berkaitan dengan operasional kendaraan (BOP kendaraan)
3. Melakukan antar jemput sekolah, tamu & belanja
4. Mengirim HE ke Hatchery
5. Mengambil HE dari kandang ke terminal Farm
6. Melakukan pengepukan MT dan serutan dari mobil supplier ke gudang unit.
7. Melakukan tugas sesuai instruksi atasan

14.Laundry

Tujuan utama laundry ialah Melakukan sanitasi, mencuci, merawat dan menyiapkan pakaian kerja karyawan dan shower untuk mendukung kerja karyawan.

Tugas :

1. Melaksanakan sanitasi dan mencuci pakaian kerja karyawan dan tamu
2. Menyiapkan pakaian kerja ke locker masing-masing
3. Menyiapkan keperluan mandi dan perlengkapannya
4. Memelihara dan merawat mesin cuci
5. Menjaga kebersihan dan kerapian shower, cardip dan sekitarnya
6. Menyiapkan minum dan makan karyawan
7. Melaksanakan instruksi atasan

15.Tecnic

Tujuan tecnic ialah Melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan perawatan dan perbaikan seluruh instalasi dan peralatan yang ada di area farm, untuk mendukung kelancaran proses produksi.

Tugas :

1. Melaksanakan Pemasangan, Perawatan dan Perbaikan peralatan kandang (sistem alarm, shocker, automatic feeder, Niple drinker, Blower, Monorel dan lain-lain).
2. Melakukan Pemasangan, Perawatan dan Perbaikan panel serta seluruh instalasi (listrik dan air) farm secara rutin.
3. Melakukan kontrol seluruh jaringan listrik di areal farm.
4. Melakukan perawatan dan service alat penunjang sanitasi

16.Security

Tujuan security ialah mengamankan area perusahaan

Tugas :

1. Melakukan kontrol di setiap area
2. Melakukan cek body setiap karyawan masuk maupun pulang kerja
3. Melakukan pemeriksaan terhadap tamu yang akan masuk ke perusahaan

4.1.3 Profil Responden

Berikut merupakan profil responden yang dilihat dari karakteristik sebagai berikut :

1. Jenis kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran jenis kelamin responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden



Sumber :Data Primer, diolah 2023

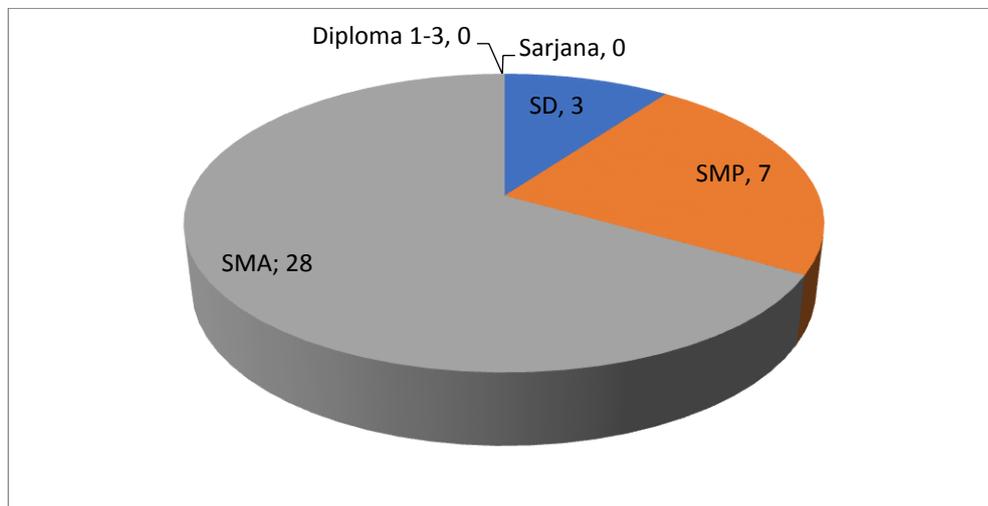
Berdasarkan gambar diatas,jenis kelamin menunjukkan bahwa pekerjaan bagian operator produksi hanya terdiri dari laki-laki, Karena setiap perusahaan sudah

memiliki aturan untuk penempatan pekerjaan untuk para karyawan. Gambar diatas menunjukkan karyawan laki-laki berjumlah 38 orang sedangkan karyawan perempuan tidak ada samasekali.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Berikut merupakan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi disajikan pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden



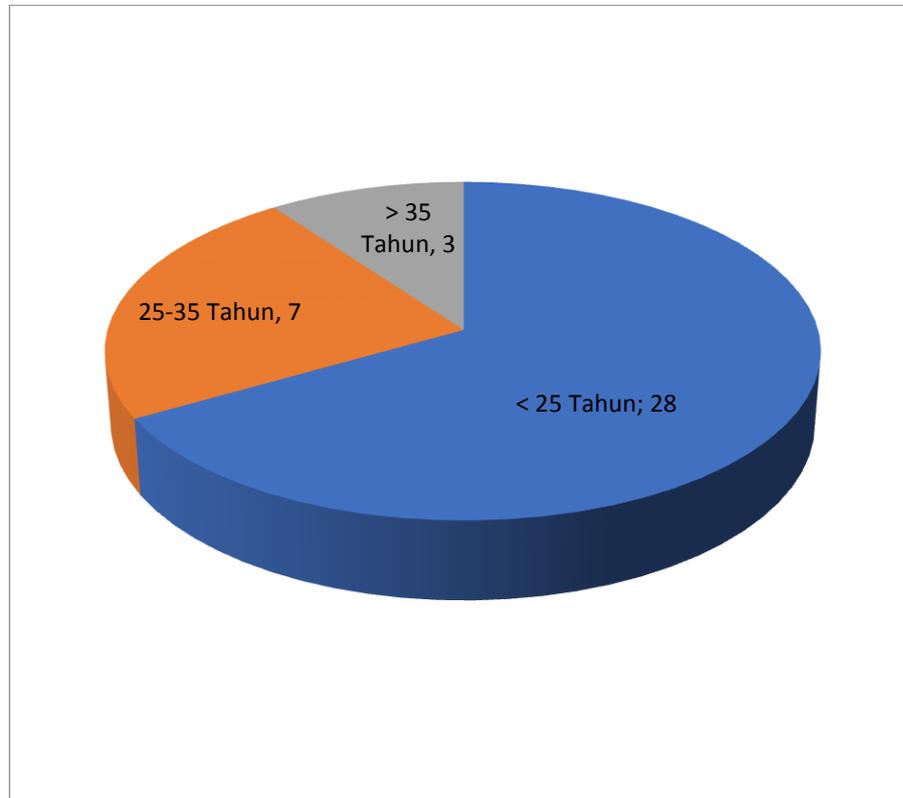
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Setiap perusahaan memiliki syarat pada tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan yang melamar. Dan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi membuka lowongan dengan tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, Diploma 1-3, Sarjana. Berdasarkan gambar diatas , diperoleh bahwa tingkat pendidikan yang bekerja bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yaitu tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang, SMP 7 orang , SMA 28 orang dan sedangkan Diploma 1-3 dengan sarjana tidak ada. Disimpulkan bahwa karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yaitu SMA.

3. Usia Responden

Berikut merupakan gambaran 38 orang responden apabila dilihat dari usia responden :

Gambar 4.4 Usia Responden



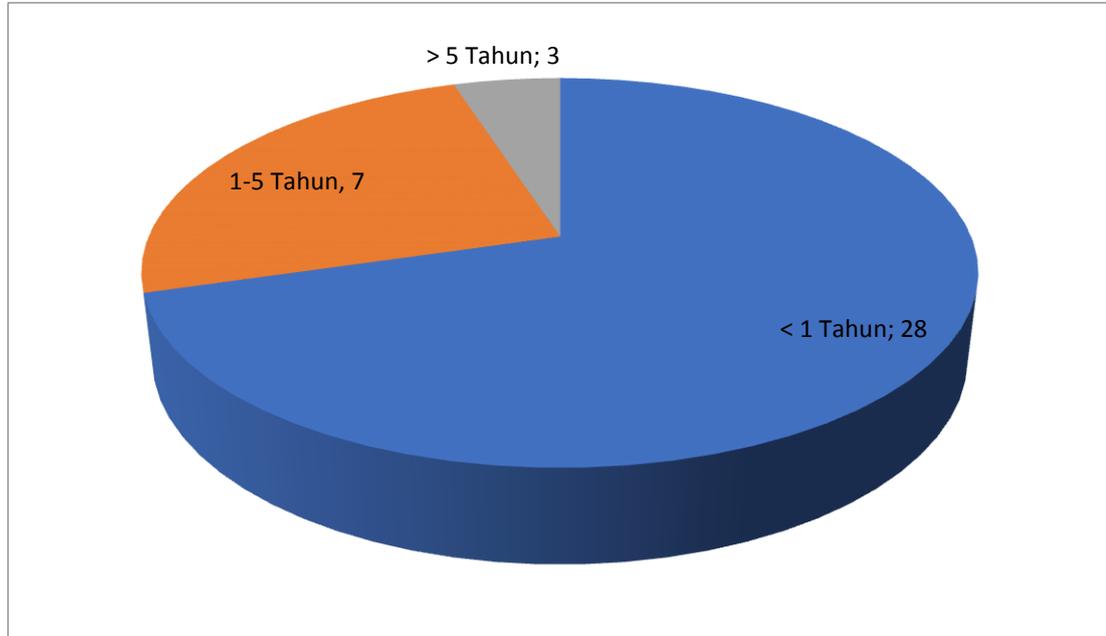
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar diatas,dapat disimpulkan bahwa usia responden dari mulai karyawan bagian operator produksi yang memiliki usia < 25 tahun, 25-35 tahun dan > 35 tahun. Jumlah responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 28 orang , yang berusia 25-35 tahun berjumlah 7 orang, sedangkan karyawan yang berusia > 35 tahun yaitu 3 orang. Pada penelitian ini karyawan bagian operator produksi didominasi oleh karyawan yang berusia < 25 Tahun.

4. Masa Kerja

Berikut merupakan masa kerja responden disajikan pada gambar dibawah ini

Gambar 4.5 Masa Kerja Responden



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh bahwa masa kerja responden yaitu, jumlah karyawan operator produksi yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 28 orang , jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 orang, sedangkan jumlah karyawan dengan lama masa kerja > 5 tahun yaitu 5 orang. Pada masa kerja ini karyawan operator produksi didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya < 1 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas disiplin kerja dan kinerja karyawan disajikan pada table di bawah ini :

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian satu arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,025 diperoleh dari $N-2 + 38-2 = 36$ dengan α tabel = 0,320 (Lampiran α tabel) .

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variable X Disiplin Kerja				
No	Pertanyaan	<input type="checkbox"/> hitung	<input type="checkbox"/> tabel	Keterangan
Tepat Waktu				
1	Setiap Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,553	0,320	Valid
2	Setiap karyawan selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan	0,472	0,320	Valid
3	Setiap karyawan selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0,704	0,320	Valid
Ketaatan Pada Standart Kerja				
4	Setiap Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai bidang pekerjaan yang telah diberikan	0,704	0,320	Valid
5	Setiap karyawan mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan-atasan dengan standart SOP yang telah diberikan	0,662	0,320	Valid
6	Setiap Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa bertanggung-jawab	0,771	0,320	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja				
7	Setiap karyawan selalu menggunakan seragam kerja di setiap area yang berbeda yang telah ditentukan perusahaan	0,704	0,320	Valid
8	Setiap Karyawan selalu menaati peraturan yang diberikan perusahaan	0,553	0,320	Valid
9	Setiap karyawan harus mandi air obat setiap masuk di setiap area tertentu dengan melewati shower yang telah disiapkan	0,472	0,320	Valid
Etika Kerja				
10	Setiap Karyawan bekerja dengan sopan dan menaati peraturan	0,662	0,320	Valid
11	Setiap karyawan amanah terhadap setiap pekerjaannya	0,771	0,320	Valid
12	Setiap karyawan mengatasi hambatan,menghindari kesalahan dengan bekerjasama	0,472	0,320	Valid
Variable Y Kinerja Karyawan				
Kuantitas				
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar	0,751	0,320	Valid

2	Karyawan mampu melampaui target pekerjaan yang ditentukan	0,765	0,320	Valid
3	Karyawan mampu bekerja dengan maksimal	0,765	0,320	Valid
Kualitas				
4	Setiap karyawan mampu menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan	0,765	0,320	Valid
5	Karyawan memiliki nilai kemampuan serta krektivitas yang tinggi pada pekerjaan masing-masing tugasnya	0,768	0,320	Valid
6	Semua karyawan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,765	0,320	Valid
Efektivitas				
7	Karyawan selalu efektif dalam melakukan pekerjaan	0,489	0,320	Valid
8	Karyawan menggunakan jam kerja dengan efektif	0,768	0,320	Valid
9	Karyawan selalu melakukan jobsdek dengan efektif	0,768	0,320	Valid
Kerja Sama				
10	Karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	0,765	0,320	Valid
11	Karyawan bekerja sama saat melakukan tugas	0,765	0,320	Valid
12	Setiap Karyawan memiliki andil yang kuat terhadap keberlangsungan pekerjaan	0,768	0,320	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil uji validitas disiplin kerja da variable kinerja karyawan. Masing-masing instrument antara variable disiplin kerja dengan variable kinerja karyawan yaitu berjumlah 12 pertanyaan. Hasil yang diperoleh dari setiap instrument memiliki nilai lebih besar dari α tabel, maka disimpulkan semua instrument pada variable disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dengan kriteria α hitung $> 0,320$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variable disiplin kerja dan kinerja karyawan yang disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas pada variable disiplin kerja dan kinerja karyawan

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,855	Reliabel

Sumber :Data Primer, diolah 2023

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,919	Reliabel

Sumber :Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variable disiplin kerja yaitu 0,855 dan pada variable kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919. Kedua variable tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan kedua variable tersebut dapat dinyatakan Reliable.

4.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar

Berikut merupakan hasil analisis deskriptif dari jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuisioner mengenai disiplin kerja pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi , kuisioner pada variable disiplin kerja terdiri dari duabelas pertanyaan dengan empat indikator yang digunakan. Indikator-indikator tersebut yaitu Tepat waktu, Ketaatan Pada Standart Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja. Berikut ini disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan yang disajikan pada table berikut :

1. Indikator Tepat Waktu

4.3 Karyawan Melakukan Tugas-tugas Pekerjaan Sampai Selesai Setiap Harinya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	10	27%	50
Sering	4	10	27%	40
Jarang	3	12	31%	36
Pernah	2	4	10%	8

Tidak Pernah	1	2	5%	2
Jumlah		38	100%	136

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 10 orang, responden yang menjawab sering 10 orang, responden yang menjawab jarang 12 orang, responden yang menjawab pernah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{5 \times 38} \times 100\% = 71\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 71% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai tiap harinya.

4.4 Tabel Karyawan Selalu Menghargai Waktu Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	48%	90
Sering	4	6	16%	24
Jarang	3	4	10%	12
Pernah	2	4	10%	8
Tidak Pernah	1	6	16%	6
Jumlah		38	100%	140

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 18 orang, responden yang menjawab sering 6 orang, responden yang menjawab jarang 4 orang, responden yang menjawab pernah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 6 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{140}{5 \times 38} \times 100\% = 74\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 74% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalumenghargai waktu dalam bekerja.

4.5 Tabel Karyawan Selalu Taat Jam Kerja Masuk, Istirahat, Dan Pulang Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	34%	65
Sering	4	9	24%	36
Jarang	3	9	24%	27
Pernah	2	6	16%	12
Tidak Pernah	1	1	2%	1
Jumlah		38	100%	141

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang, responden yang menjawab sering 9 orang, responden yang menjawab jarang 9 orang, responden yang menjawab pernah 6 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{141}{5 \times 38} \times 100\% = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 75% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu taat jam kerja masuk, istirahat, dan pulang kerja.

2. Indikator Ketaatan Pada Standart Kerja

4.6 Tabel Karyawan Taat Pada Peraturan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	50%	95
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	7	18%	21
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	3	8%	3
Jumlah		38	100%	147

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 19 orang, responden yang menjawab sering 5 orang, responden yang menjawab jarang 7 orang, responden yang menjawab pernah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 3 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 147 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{147}{5 \times 38} \times 100\% = 77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 77% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu taat kepada peraturan perusahaan.

4.7 Tabel Karyawan bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	32%	60
Sering	4	13	34%	52
Jarang	3	8	26%	24
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	2	1%	2
Jumlah		38	100%	144

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering 13 orang, responden yang menjawab jarang 8 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang sama dengan responden yang menjawab tidak pernah yaitu 2 orang. jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 38} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan.

4.8 Tabel Karyawan bisa mencapai target yang telah diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	32%	60
Sering	4	6	16%	24
Jarang	3	17	45%	51
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	1	2%	1
Jumlah		38	100%	140

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering 6 orang, responden yang menjawab jarang 17 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{140}{5 \times 38} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 73% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu bisa mencapai target yang telah diberikan perusahaan.

3. Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja

4.9 Tabel Karyawan datang di perusahaan 5 menit sebelum jam masuk kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	58%	110
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	4	11%	4
Jumlah		38	100%	152

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 22 orang, responden yang menjawab sering 5 orang, responden yang menjawab jarang 4 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 152 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{5 \times 38} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 80% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu datang di perusahaan 5 menit sebelum jam masuk kerja.

4.10 Tabel Karyawan selalu mandi setiap masuk dan pulang kerja di shower yang telah disediakan

5. Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	48%	90
Sering	4	6	16%	24
Jarang	3	6	16%	18
Pernah	2	4	10%	8
Tidak Pernah	1	4	10%	4
Jumlah		38	100%	144

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 5 orang, responden yang menjawab jarang 3 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 38} \times 100\% = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 75% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mandi setiap masuk dan pulang kerja dengan menggunakan shower yang telah disediakan.

4.11 Tabel Karyawan menggunakan seragam yang telah ditentukan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	20	53%	100
Sering	4	9	24%	36
Jarang	3	7	18%	21
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	161

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 20 orang, responden yang menjawab sering 9 orang, responden yang menjawab jarang 7 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah tidak ada sama sekali. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 38} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 85% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan perusahaan.

4 . Indikator Etika Kerja

4.12Tabel Karyawan memiliki sifat baik dalam bekerja sesama rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	8	21%	40
Sering	4	10	26%	40
Jarang	3	14	37%	42
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	2	5%	2
Jumlah		38	100%	132

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 8 orang, responden yang menjawab sering 10 orang, responden yang menjawab jarang 14 orang, responden yang menjawab pernah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 132 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{5 \times 38} \times 100\% = 69\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 69% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki sifat baik dalam bekerja sesama rekan kerja.

4.13Tabel Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	37%	70
Sering	4	10	26%	40
Jarang	3	6	16%	18
Pernah	2	7	18%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1

Jumlah		38	100%	143
---------------	--	-----------	-------------	------------

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 14 orang, responden yang menjawab sering 10 orang, responden yang menjawab jarang 6 orang, responden yang menjawab pernah 7 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{143}{5 \times 38} \times 100\% = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 75% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4.14 Tabel Karyawan amanah pada saat melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	50%	95
Sering	4	9	24%	36
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		38	100%	156

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 19 orang, responden yang menjawab sering 9 orang, responden yang menjawab jarang 6 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 156 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{156}{5 \times 38} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 82% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu amanah pada saat melakukan pekerjaan.

4.15 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variable Disiplin Kerja

Variable X Disiplin Kerja			
No	Pertanyaan	Rata-rata jawaban Responden (%)	Rata-rata/Indikator
Tepat Waktu			
1	Setiap Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	71%	73%
2	Setiap karyawan selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan	74%	
3	Setiap karyawan selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan	75%	
Ketaatan Pada Standart Kerja			
4	Setiap Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai bidang pekerjaan yang telah diberikan	77%	76%
5	Setiap karyawan mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan-atasan dengan standart SOP yang telah diberikan	76%	
6	Setiap Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa bertanggung-jawab	73%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
7	Setiap karyawan selalu menggunakan seragam kerja di setiap area yang berbeda yang telah ditentukan perusahaan	80%	80%
8	Setiap Karyawan selalu menaati peraturan yang diberikan perusahaan	75%	
9	Setiap karyawan harus mandi air obat setiap masuk di setiap area tertentu dengan melewati shower yang telah disiapkan	85%	
Etika Kerja			
10	Setiap Karyawan bekerja dengan sopan dan menaati peraturan	69%	75%
11	Setiap karyawan amanah terhadap setiap pekerjaannya	75%	
12	Setiap karyawan mengatasi hambatan,menghindari kesalahan dengan bekerjasama	82%	
Rata-rata			76%

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai rata-rata per indicator sebesar 76% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 80% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator tepat waktu sebesar 73%. Untuk indikator yang mendapatkan presentase di bawah rata-rata, maka indikator tersebut harus meningkatkan setiap indikator dan sub indikator tersebut. Sedangkan, indikator yang mendapatkan nilai presentase di atas rata-rata maka harus bias mempertahankan dan meningkatkannya. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi baik.

4.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar

Berikut merupakan hasil analisis deskriptif dari jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi , kuisisioner pada variable Kinerja Karyawan terdiri dari duabelas pertanyaan dengan empat indikator yang digunakan. Indikator-indikator tersebut yaitu Kuantitas, Kualitas, Kedisiplinan, Kerja Sama. Berikut ini disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan yang disajikan pada tabel berikut :

1. Indikator Kuantitas

4.16 Tabel Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	13	36%	39
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 13 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah tidak ada sama sekali. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 79% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

4.17 Tabel Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	13	36%	39
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 13 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah tidak ada sama sekali. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 80% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan.

4.18 Tabel Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk melebihi target yang ditentukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	28%	30

Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 10 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 38} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk melebihi target yang telah ditentukan.

2. Indikator Kualitas

4.19 Tabel Karyawan mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	50%	110
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	4	10%	12
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	4	13%	4
Jumlah		38	100%	152

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 5 orang, responden yang menjawab jarang 3 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{5 \times 38} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 80% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja.

4.20 Tabel Karyawan menguasai pekerjaan pada setiap tugasnya masing-masing

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	40%	75
Sering	4	8	21%	32
Jarang	3	13	34%	39
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 13 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah tidak ada sama sekali. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 78% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menguasai pekerjaan pada setiap tugas nya masing-masing.

4.21 Tabel Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 10 orang, responden yang menjawab pernah 3

orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 38} \times 100\% = 77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 77% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat

3. Indikator Efektivitas

4.22 Tabel Karyawan selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	58%	110
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	4	11%	4
Jumlah		38	100%	152

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 22 orang, responden yang menjawab sering 5 orang, responden yang menjawab jarang 4 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 152 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{5 \times 38} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 81% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4.23 Tabel Karyawan mampu menegrti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32

Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 10 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 38} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 78% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan.

4.24 Tabel Karyawan selalu bekerja dengan evektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	40%	75
Sering	4	8	21%	32
Jarang	3	13	34%	39
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 13 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah tidak ada sama sekali. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 77% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang telah ditentukan.

4. Indikator Kerja Sama

4.25 Tabel Karyawan aktif dalam bekerja kelompok

5	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
	Selalu	5	15	39%	75
	Sering	4	8	23%	32
	Jarang	3	10	28%	30
	Pernah	2	3	8%	6
	Tidak Pernah	1	2	2%	2
	Jumlah		38	100%	145

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 10 orang, responden yang menjawab pernah 23orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 38} \times 100\% = 74\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 74% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan aktif dalam bekerja kelompok.

4.26 Tabel Karyawan bersedia melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	58%	110
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	4	11%	4
Jumlah		38	100%	152

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 22 orang, responden yang menjawab sering 5 orang, responden yang menjawab jarang 3 orang, responden yang menjawab pernah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 4 orang. Total jawaban responden

didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 152 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{5 \times 38} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 84% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan.

4.27 Tabel Karyawan bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	35%	65
Sering	4	8	22%	32
Jarang	3	15	39%	45
Pernah	2	2	4%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	146

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang, responden yang menjawab sering 8 orang, responden yang menjawab jarang 15 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah tidak ada sama sekali. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 146 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{146}{5 \times 38} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan.

4.28 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variable Kinerja Karyawan

Variable Y Kinerja Karyawan			
No	Pertanyaan	Rata-rata jawaban Responden	Rata-rata/Indikator

		(%)	
Kuantitas			
1	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	79%	79%
2	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan	80%	
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk melebihi target yang telah ditentukan	76%	
Kualitas			
4	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja	80%	77%
5	Karyawan menguasai pekerjaan pada setiap tugas nya masing-masing	78%	
6	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	77%	
Efektivitas			
7	Karyawan selalu efektif dalam melakukan pekerjaan	81%	78%
8	Karyawan menggunakan jam kerja dengan efektif	78%	
9	Karyawan selalu melakukan jobsdek dengan efektif	77%	
Kerja Sama			
10	Karyawan aktif dalam bekerja kelompok	74%	76%
11	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan	84%	
12	Karyawan bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan	76%	
Rata-rata			77%

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 77% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator kuantitas sebesar 79% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator kerjasama sebesar 76%. Untuk indikator yang mendapatkan presentase di bawah rata-rata, maka indikator tersebut harus meningkatkan setiap indikator dan sub indikator tersebut. Sedangkan, indikator yang mendapatkan nilai presentase di atas rata-rata maka harus bisa mempertahankan dan meningkatkannya. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi baik.

4.2.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variable dependen jika variable independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

4.7 Gambar Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.253	7.540		2.155	.038
	Disiplin Kerja	.678	.164	.568	4.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi

$Y = 16,253 + 0,678X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 16,253 diartikan jika disiplin tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,253.
2. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,678, angka ini positif yang artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,678 point , maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,678 point.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

4.8 Gambar Hasil Uji Hipotesis t

Berdasarkan Nilai Signifikasi (Sig) :

1. Nilai Signifikansi (Sig) yang didapat yaitu Nilai (Sig) < Probabilitas 0,05 yang berarti ada pengaruh pada variable X dengan Variable Y.
2. Hasil pada tabel diatas menggunakan tingkat kesalahan 0,025 dengan hasil diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,155 > 2,028), dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan Karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat kerja atau manajemen untuk menuntut Karyawan berlaku terartur .Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada Karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi mengenai tingkat disiplin kerja karyawan bagian operator produksi menunjukkan masih terdapat karyawan bagian operator produksi yang menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan SOP atau aturan yang telah ditetapkan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 76% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 80% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator tepat waktu sebesar 73%. Untuk indikator yang mendapatkan presentase di bawah rata-rata, maka indikator tersebut harus meningkatkan setiap indikator dan sub indikator tersebut. Sedangkan, indikator yang mendapatkan nilai presentase di atas rata-rata maka harus bias mempertahankan dan meningkatkannya. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 NAGRAK Sinagar Sukabumi

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau hasil dari suatu proses secara kualitatif maupun kuantitatif yang merupakan pencapaian hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawab dalam melaksanakan suatu tugas. Kinerja karyawan yang sangat bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 77% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator kuantitas sebesar 79% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator efektivitas sebesar 76%. Untuk indikator yang

mendapatkan presentase di bawah rata-rata, maka indikator tersebut harus meningkatkan setiap indikator dan sub indikator tersebut. Sedangkan, indikator yang mendapatkan nilai presentase di atas rata-rata maka harus bisa mempertahankan dan meningkatkannya. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi baik.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi

Hasil penelitian karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,253 + 0,678X$, Nilai korelasi sebesar 0,630. Pengujian Hipotesis diperoleh dengan t hitung $>$ t tabel atau $2,155 > 2,028$. Dengan demikian nilai hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 76% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 80% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator tepat waktu sebesar 73%. Untuk indikator yang mendapatkan presentase di bawah rata-rata, maka indikator tersebut harus meningkatkan setiap indikator dan sub indikator tersebut. Sedangkan, indikator yang mendapatkan nilai presentase di atas rata-rata maka harus bias mempertahankan dan meningkatkannya. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 77% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator kuantitas sebesar 79% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator kerja sama sebesar 76%. Untuk indikator yang mendapatkan presentase di bawah rata-rata, maka indikator tersebut harus meningkatkan setiap indikator dan sub indikator tersebut. Sedangkan, indikator yang mendapatkan nilai presentase di atas rata-rata maka harus bisa mempertahankan dan meningkatkannya. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi baik.
3. Hasil penelitian karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,253 + 0,678X$, Nilai korelasi sebesar 0,630. Pengujian Hipotesis diperoleh dengan t hitung $>$ t tabel atau $2,155 > 2,028$. Dengan demikian nilai hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi diterima.

5.2 Saran

1. Hasil penelitian pada disiplin kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator tepat waktu, saran yang diberikan yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi harus lebih memperketat aturan jam masuk kerja pagi, istirahat dan pulang kerja, apabila ada karyawan yang tidak sesuai jam yang sudah ditentukan maka perusahaan lebih mempertegas sanksi agar karyawan mendapat efek jera dan tidak mengulangnya.

2. Hasil penelitian pada kinerja karyawan, diperoleh dari indicator yang memiliki kelemahan yaitu indicator kerjasama, saran yang diberikan yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi harus lebih memperhatikan kerja sama tim dalam bekerja agar sesuatu pekerjaan dilakukan menjadi terasa lebih ringan..
3. Hasil penelitian pada karyawan bagian operator produksi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi. Saran yang diberikan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi bahwasannya perusahaan harus memperketat lagi aturan yang telah dibuat, dan perusahaan harus bisa mengarahkan lagi agar karyawan bisa lebih disiplin, agar setiap pekerjaan yang dilakukannya mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori ,Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Pubhlishing.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi. (2016). *Mnajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Unniversitas Diponogoro.
- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- H.Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia,Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hartatik. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Fayol. (2017). *Industri Dan Manajemen Umum, Terj. Winardi*. London: Sir Issac and Soon.
- Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- L.P, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- M.Manullang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bogor: BPFPE.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mondy Dalam Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.

- Primadi, R. (2017). Pengaruh Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1-12.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Selemba Empat.
- Rusli. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unismuh*, 43.
- Sagala, R. D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grfindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simajuntak. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Masram.
- Sinambella. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran ,Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&A*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, D., Dr.Herman Suherman, & Dr. Eman Suherman ,S.E., M.PD. (2012). *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia* . Jakarta: Alvabeta.
- Susilowati,Retnowulan,Widyanti. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan*. Jakarta: PT Cipulir Bengawan Megah.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Catatan ke-9)* . Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal. (2016). *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan dan Organisasi* . Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Vethzal, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Werther& Davis Dalam Bintaro dan Daryanto. (2017). *Mnajemen Penilaian Kinerja Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.

Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya:
Rozarie.

Wibowo, B. D. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja*. Jakarta:
Bumi AKsara.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Feby Setiawan
Tempat, Tanggal Lahir : Sukabumi, 02 Februari 2001
Alamat : Kp. Johor Rt 02/ Rw 13 Desa. Pamuruyan Kec.
Cibadak Kab. Sukabumi Prov. Jawa Barat
Usia : 22 Tahun
Riwayat Pendidikan
SD : SDN 05 PAMURUYAN
SMP : SMPN 02 CIBADAK
SMA : SMAN 1 NAGRAK

Bogor, 14 April 2023

Penulis

Feby Setiawan

LAMPIRAN

Nomor Responden					
Jenis Kelamin Responden	A. Laki-Laki	B. Perempuan			
Tingkat Pendidikan Responden	A.SD	B.SMP	C.SMA	D.Diploma 1-3	E.Sarjana
Usia Responden	A.< 25 Tahun	B.25-35 Tahun	C.>35 Tahun		
Masa Kerja Responden	A.< 1 Tahun	B. 1-5 Tahun	C.> 5 Tahun		

Berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Jarang (JR)
- Pernah (PR)
- Tidak Pernah (TP)

Kuisisioner

Kuisisioner Penyebaran Pertama (1) Untuk Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertanyaan

Variable X Disiplin Kerja						
No	Pertanyaan	SL	SR	JR	PR	TP
Tepat Waktu						
1	Setiap Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Setiap karyawan selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan					
3	Setiap karyawan selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan					
Ketaatan Pada Standart Kerja						
4	Setiap Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai bidang pekerjaan yang telah diberikan					
5	Setiap karyawan mengerti dengan tugas-tugas					

	yang diberikan oleh atasan-atasan dengan standart SOP yang telah diberikan					
6	Setiap Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa bertanggung-jawab					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7	Setiap karyawan selalu menggunakan seragam kerja di setiap area yang berbeda yang telah ditentukan perusahaan					
8	Setiap Karyawan selalu menaati peraturan yang diberikan perusahaan					
9	Setiap karyawan harus mandi air obat setiap masuk di setiap area tertentu dengan melewati shower yang telah disiapkan					
Etika Kerja						
10	Setiap Karyawan bekerja dengan sopan dan menaati peraturan					
11	Setiap karyawan amanah terhadap setiap pekerjaannya					
12	Setiap karyawan mengatasi hambatan, menghindari kesalahan dengan bekerjasama					
Variable Y Kinerja Karyawan						
Kuantitas						
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar					
2	Karyawan mampu melampaui target pekerjaan yang ditentukan					
3	Karyawan mampu bekerja dengan maksimal					
Kualitas						
4	Setiap karyawan mampu menyelesaikan dan menghasilkann pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan					
5	Karyawan memiliki nilai kemampuan serta kreztivitas yang tinggi pada pekerjaan masing-masing tugasnya					
6	Semua karyawan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja					
Efektifitas						
7	Karyawan selalu efektif dalam melakukan pekerjaan					
8	Karyawan menggunakan jam kerja dengan					

	efektif					
9	Karyawan selalu melakukan jobsdek dengan efektif					
Kerja Sama						
10	Karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					
11	Karyawan bekerja sama saat melakukan tugas					
12	Setiap Karyawan memiliki andil yang kuat terhadap keberlangsungan pekerjaan					

Kuisisioner Penyebaran Kedua (2) Untuk Hasil Pembahasan

Variable X Disiplin Kerja						
No	Pertanyaan	SL	SR	JR	PR	TP
Tepat Waktu						
1	Karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan sampai selesai setiap harinya					
2	Karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja					
3	Karyawan selalu taat jam kerja masuk ,istirahat,dan pulang kerja					
Ketaatan Pada Standart Kerja						
4	Karyawan taat pada peraturan perusahaan					
5	Karyawan bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan					
6	Karyawan bisa mencapai target yang telah diberikan perusahaan					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7	Karyawan datang di perusahaan 5 menit sebelum jam masuk kerja					
8	Karyawan selalu mandi setiap masuk dan pulang kerja di shower yang telah disediakan					
9	Karyawan menggunakan seragam yang telah ditentukan perusahaan					
Etika Kerja						
10	Karyawan memiliki sifat baik dalam bekerja sesama rekan kerja					
11	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya					
12	Karyawan amanah pada saat melakukan pekerjaan					

Variable Y Kinerja Karyawan						
Kuantitas						
1	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk melebihi target yang telah ditentukan					
Kualitas						
4	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja					
5	Karyawan menguasai pekerjaan pada setiap tugasnya masing-masing					
6	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat					
Kedisiplinan						
7	Karyawan selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan					
8	Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan					
9	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang telah ditentukan					
Kerja Sama						
10	Karyawan aktif dalam bekerja kelompok					
11	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan					
12	Karyawan bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan					

Jawaban Kuisiner Variable X dan Y Penyebaran Pertama

Variable Disiplin Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
5	4	5	2	2	4	4	2	4	5	4	4	5	45
6	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	46

7	5	2	3	3	4	3	3	5	2	4	3	2	39
8	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
9	3	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	46
10	2	5	2	2	4	3	2	2	5	4	3	5	39
11	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	2	4	41
12	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	1	5	5	5	4	5	5	1	5	4	1	46
17	5	2	5	5	4	3	5	5	2	4	3	2	45
18	5	3	4	4	3	2	4	5	3	3	2	3	41
19	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	54
20	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	55
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	54
23	5	4	2	2	3	5	2	5	4	3	5	4	44
24	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	56
25	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
26	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	54
27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
28	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	53
29	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	41
30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	55
31	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
32	3	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	46
33	2	5	2	2	4	3	2	2	5	4	3	5	39
34	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	2	4	41
35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
37	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

Variable Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	rtotal
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
6	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	41
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
9	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
10	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
11	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	47
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
13	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
15	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
16	5	3	3	5	5	3	1	5	5	3	3	5	46
17	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	51
18	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	31
19	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
22	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	50
23	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
24	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	43
25	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	51
32	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	31
33	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	49
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
36	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	50
37	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
38	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	43

Jawaban Kuisisioner Variable X dan Y Penyebaran kedua

Variable Disiplin Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
1	1	4	2	2	4	3	1	1	4	3	2	4	31
2	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	2	4	48
3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	42
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	57
6	3	2	5	5	4	3	2	2	5	2	5	5	43
7	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	45
8	2	1	2	2	2	3	5	5	5	3	2	2	34
9	3	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	47
10	4	1	4	4	3	1	4	4	4	5	4	4	42
11	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	51
12	4	1	4	4	4	2	1	1	2	4	2	4	33
13	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	51
14	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
16	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	44
17	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	53
18	2	2	2	2	4	5	5	5	5	3	2	2	39
19	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	29
20	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	50
21	4	2	2	1	1	3	5	5	5	4	4	2	38
22	2	1	5	5	1	3	2	2	5	3	5	4	38
23	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	4	49
24	3	5	3	3	4	5	5	5	5	2	3	3	46
25	5	5	3	3	5	4	1	1	4	5	3	4	43
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	55
27	5	1	3	3	4	3	1	1	3	1	3	4	32
28	3	4	4	5	4	3	5	5	3	1	1	4	42
29	1	1	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	46
30	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	48
31	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	33
35	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42
36	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
37	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	54
38	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42

Variable Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	rtotal
1	3	3	4	1	3	4	1	4	3	4	1	3	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	57
5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42
6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	33
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	45
8	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	1	4	5	1	4	1	5	1	4	5	41
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	30
13	4	4	2	5	4	2	5	2	4	2	5	4	43
14	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	50
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	3	3	5	2	3	5	2	5	3	5	2	3	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
25	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	30
26	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	44
27	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	48
28	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42
29	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	54
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	57
31	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	33
35	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42
36	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
37	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	54
38	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	42

R TABEL

(N-2 = 38 – 2 =36, tingkat kesalahan 0,025 yaitu 0,320)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Uji Validitas Disiplin Kerja X (1)

rhitung	0,553	0,472	0,7	0,704	0,66	0,77	0,7	0,55	0,47	0,66	0,77	0,47
rtabel	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320
V/T	V											

Uji Validitas Kinerja Karyawan Y (1)

rhitung	0,741	0,763	0,763	0,767	0,767	0,763	0,454	0,767	0,767	0,763	0,763	0,767
rtabel	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320
V/T	V											

Uji Validitas Disiplin Kerja X (2)

rhitung	0,549	0,637	0,61	0,451	0,58	0,63	0,52	0,68	0,56	0,61	0,38	0,54
rtabel	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320
V/T	V											

Uji Validitas Kinerja Karyawan Y (2)

rhitung	0,834	0,834	0,739	0,519	0,834	0,739	0,519	0,739	0,834	0,739	0,519	0,834
rtabel	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320
V/T	V											

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja X (1)

Jumlah varian	10,800
Varian total	50,046

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,855	Reliabel

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y (1)

Jumlah varian	9,494
Varian total	60,2674

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,919	Reliabel

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja X (2)

Jumlah varian	19,095
Varian total	61,826

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,754	Reliabel

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y (2)

Jumlah varian	17,278
Varian total	100,96

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,878	Reliabel

Analisis Deskriptif Variable X (2)

X1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	10	27%	50
Sering	4	10	27%	40
Jarang	3	12	31%	36
Pernah	2	4	10%	8
Tidak Pernah	1	2	5%	2
Jumlah		38	100%	136

X2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	48%	90
Sering	4	6	16%	24
Jarang	3	4	10%	12
Pernah	2	4	10%	8
Tidak Pernah	1	6	16%	6
Jumlah		38	100%	140

X3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	34%	65
Sering	4	9	24%	36
Jarang	3	9	24%	27
Pernah	2	6	16%	12
Tidak Pernah	1	1	2%	1
Jumlah		38	100%	141

X4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	50%	95
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	7	18%	21
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	3	8%	3
Jumlah		38	100%	147

X5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	32%	60
Sering	4	13	34%	52
Jarang	3	8	26%	24
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	2	1%	2
Jumlah		38	100%	144

X6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	32%	60
Sering	4	6	16%	24
Jarang	3	17	45%	51
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	1	2%	1

Jumlah		38	100%	140
---------------	--	-----------	-------------	------------

X7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	58%	110
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	4	11%	4
Jumlah		38	100%	152

X8

6. Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	48%	90
Sering	4	6	16%	24
Jarang	3	6	16%	18
Pernah	2	4	10%	8
Tidak Pernah	1	4	10%	4
Jumlah		38	100%	144

X9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	20	53%	100
Sering	4	9	24%	36
Jarang	3	7	18%	21
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	161

X10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	8	21%	40
Sering	4	10	26%	40
Jarang	3	14	37%	42
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	2	5%	2
Jumlah		38	100%	132

X11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	37%	70
Sering	4	10	26%	40
Jarang	3	6	16%	18

Pernah	2	7	18%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		38	100%	143

X12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	50%	95
Sering	4	9	24%	36
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		38	100%	156

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Y (2)

Y1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	13	36%	39
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Y2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	13	36%	39
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Y3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	50%	110
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	4	10%	12
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	4	13%	4
Jumlah		38	100%	152

Y5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	40%	75
Sering	4	8	21%	32
Jarang	3	13	34%	39
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Y6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Y7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	58%	110
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	4	11%	4
Jumlah		38	100%	152

Y8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Y9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	40%	75
Sering	4	8	21%	32
Jarang	3	13	34%	39
Pernah	2	2	5%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	150

Y10

6 Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	39%	75
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	3	8%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		38	100%	145

Y11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	58%	110
Sering	4	5	13%	20
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	7%	6
Tidak Pernah	1	4	11%	4
Jumlah		38	100%	152

Y12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	35%	65
Sering	4	8	22%	32
Jarang	3	15	39%	45
Pernah	2	2	4%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		38	100%	146

Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.937	1	329.937	6.252	.017 ^b
	Residual	1899.958	36	52.777		
	Total	2229.895	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.447	8.721		3.377	.002
	Disiplin Kerja	.422	.169	.385	2.500	.017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

T Tabel

(N-2 = 38-2 =36 dengan tingkat kesalahan 0,025 yaitu 2,028)

www.mpanalis.com

Olahdata & Terjemahan

Hotline : 08156856165

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t						Tabel Uji Korelasi Pearson Product Moment					
	uji satu sisi (one tailed)						uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	Uji dua sisi (two tailed)						Uji dua sisi (two tailed)					
0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	0,707	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	0,500	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	0,404	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	0,347	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	0,309	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	0,281	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	0,260	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	0,242	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	0,228	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	0,216	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	0,206	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	0,197	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	0,189	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	0,182	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	0,176	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	0,170	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	0,165	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	0,160	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	0,156	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	0,152	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	0,148	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	0,145	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	0,141	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	0,138	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	0,136	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	0,133	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	0,130	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	0,128	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	0,126	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	0,124	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	0,122	0,229	0,291	0,344	0,403	0,442
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	0,120	0,225	0,287	0,339	0,397	0,436
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	0,118	0,222	0,283	0,334	0,392	0,430
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	0,116	0,219	0,279	0,329	0,386	0,424
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	0,114	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	0,113	0,213	0,271	0,320	0,376	0,413
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	0,111	0,210	0,267	0,316	0,371	0,408
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	0,110	0,207	0,264	0,312	0,367	0,403
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	0,108	0,204	0,260	0,308	0,362	0,398
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	0,107	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	0,106	0,199	0,254	0,301	0,354	0,389
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	0,104	0,197	0,251	0,297	0,350	0,384
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	0,103	0,195	0,248	0,294	0,346	0,380
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	0,102	0,192	0,246	0,291	0,342	0,376
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	0,101	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	0,100	0,188	0,240	0,285	0,335	0,368
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	0,099	0,186	0,238	0,282	0,331	0,365
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	0,098	0,184	0,235	0,279	0,328	0,361
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	0,097	0,182	0,233	0,276	0,325	0,358
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	0,096	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	0,095	0,179	0,228	0,271	0,319	0,351
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	0,094	0,177	0,226	0,268	0,316	0,348

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.199	.171	9.150
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				