

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

SUKABUMI

Feby Setiawan¹, Herman², Mutia Raras Respati³.

Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: pebisetiawan555@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia akan menjadi hebat apabila dikelola dalam suatu manajemen sumber daya manusia yang tertata secara sistematis. 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. 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 akaoefisien 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

ABSTRACT

Human Resources will be great if it is managed in a systematically arranged human resource management. Those are various important issues related to human resource management. Human resources are an important aspect that really needs to be considered during work activities in the company, because if human resources are not paid attention to, it will also have an impact on the performance results that are being carried out. This research was conducted to determine the effect of work discipline on the performance of production operator employees at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi. The type of research used is descriptive, quantitative. The data processing method used is descriptive analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, acaoefficient analysis of determination and hypothesis test of the coefficient (t). The results of research on production operator employees at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi, namely work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.661 + 0.571X$, a correlation value of 0.630. Hypothesis testing is obtained by t count > t table or $2.641 > 2.048$. Thus the value of the hypothesis proposed that there is a significant influence between work discipline on the performance of production operator employees is accepted.

Keywords: Employee Performance Work Discipline

PENDAHULUAN

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 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 di atas 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 pencapain hasil kinerja karyawan bisa maksimal.

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

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 2 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator Peroduksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi Tahun 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 2 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.

Feby Setiawan¹, Herman², Mutia Raras Respati³: PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK SINAGAR SUKABUMI

Tabel 3 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 3 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 4 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Bagian Opeerator 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 5 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 4 dan 5 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.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai 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.

Disiplin Kerja

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".

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.

Kinerja Karyawan

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 ilegal, 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.

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.

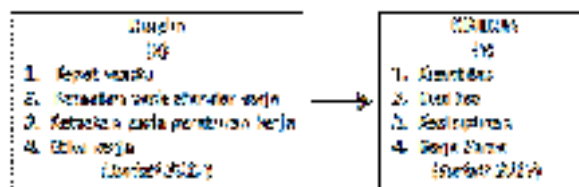
Keberhasilan suatu organisasi dalam menapai tujuannya tentu saja sangat tergantung dari kemampuan, keandalan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah modal dasar perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive 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 1 Konstelasi Penelitian

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.

METODE PENELITIAN

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 terhadap variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan bagian Operator produksi.

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 konkret) data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.
2. Menurut Sugiyono (2018) Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.

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 sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, referensi buku, jurnal, penelitian terlebih dahulu

Metode Penarikan Sampel

Berdasarkan jumlah karyawan bagian operator produksi yang hanya berjumlah 62 orang pada penelitian ini peneliti memakai metode penarikan sampel menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini menurut Sugiyono (2018) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel..

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
 - Aktivitas 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 variabel 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.

INSTRUMEN PENELITIAN

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 :

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

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 5%) maka dapat dikatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak

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)

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

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 $>0,60$.

METODE PENGOLAHAN ANALISIS DATA

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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat suatu penyimpangan pada model regresi sehingga menghasilkan uji statistic pada model regresi yang akurat. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji Normalitas dan uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data-data variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorob Smirnov*.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Data Residual berdistribusi Normal

Ha : Data Residual tidak berdistribusi Normal

Syarat dalam melakukan uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan adalah :

- a. Jika Nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > maka Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti data berdistribusi Normal.
- b. Jika Nilai Asymp. Sig (2-Tailed) < maka Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti data tidak berdistribusi Normal.

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 :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam Variable dependen yang diprediksikan

α = 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.

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).

Uji Hipotesis Koefisien (t)

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

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 $N-2 + 30-2 = 28$ dengan $r_{tabel} = 0,361$ (Lampiran r_{tabel}) .

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variable X Disiplin Kerja				
No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tepat Waktu				
1	Setiap Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,503	0,361	Valid
2	Setiap karyawan selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan	0,572	0,361	Valid
3	Setiap karyawan selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0,622	0,361	Valid

Feby Setiawan¹, Herman², Mutia Raras Respati³: PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 NAGRAK SINAGAR SUKABUMI

Ketaatan Pada Standart Kerja				
4	Setiap Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai bidang pekerjaan yang telah diberikan	0,622	0,361	Valid
5	Setiap karyawan mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan-atasan dengan standart SOP yang telah diberikan	0,645	0,361	Valid
6	Setiap Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa bertanggung-jawab	0,732	0,361	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja				
7	Setiap karyawan selalu menggunakan seragam kerja di setiap area yang berbeda yang telah ditentukan perusahaan	0,622	0,361	Valid
8	Setiap Karyawan selalu menaati peraturan yang diberikan perusahaan	0,503	0,361	Valid
9	Setiap karyawan harus mandi air obat setiap masuk di setiap area tertentu dengan melewati shower yang telah disiapkan	0,572	0,361	Valid
Etika Kerja				
10	Setiap Karyawan bekerja dengan sopan dan menaati peraturan	0,645	0,361	Valid
11	Setiap karyawan amanah terhadap setiap pekerjaannya	0,732	0,361	Valid
12	Setiap karyawan mengatasi hambatan, menghindari kesalahan dengan bekerjasama	0,572	0,361	Valid
Variable Y Kinerja Karyawan				
Kuantitas				
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar	0,751	0,361	Valid
2	Karyawan mampu melampaui target pekerjaan yang ditentukan	0,765	0,361	Valid
3	Karyawan mampu bekerja dengan maksimal	0,765	0,361	Valid
Kualitas				
4	Setiap karyawan mampu menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan	0,765	0,361	Valid
5	Karyawan memiliki nilai kemampuan serta krektivitas yang tinggi pada pekerjaan masing-masing tugasnya	0,768	0,361	Valid
6	Semua karyawan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,765	0,361	Valid
Kedisiplinan				
7	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang ditentukan	0,489	0,361	Valid
8	Karyawan menggunakan uniform (seragam) yang telah ditentukan perusahaan untuk setiap masing-masing area	0,768	0,361	Valid
9	Karyawan selalu memberikan kabar yang jelas dan disertakan bukti apabila tidak hadir	0,768	0,361	Valid
Kerja Sama				
10	Karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	0,765	0,361	Valid
11	Karyawan bekerja sama saat melakukan tugas	0,765	0,361	Valid
12	Setiap Karyawan memiliki andil yang kuat terhadap keberlangsungan pekerjaan	0,768	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 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 t_{hitung} , maka disimpulkan semua instrument pada variable disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dengan kriteria $t_{hitung} > 0,361$.

2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 7 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	0,844	Reliabel

Sumber :Data Primer, diolah 2023

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,894	Reliabel

Sumber :Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variable disiplin kerja yaitu 0,844 dan pada variable kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,793. Kedua variable tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan kedua variable tersebut dapat dinyatakan Reliabel.

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

Tabel 8 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	67%	71%
2	Setiap karyawan selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan	73%	
3	Setiap karyawan selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan	74%	
Ketaatan Pada Standart Kerja			
4	Setiap Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai bidang pekerjaan yang telah diberikan	72%	73%
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	71%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
7	Setiap karyawan selalu menggunakan seragam kerja di setiap area yang berbeda yang telah ditentukan perusahaan	76%	78%
8	Setiap Karyawan selalu menaati peraturan yang diberikan perusahaan	76%	
9	Setiap karyawan harus mandi air obat setiap masuk di setiap area tertentu dengan melewati shower yang telah disiapkan	87%	
Etika Kerja			
10	Setiap Karyawan bekerja dengan sopan dan menaati peraturan	68%	74%
11	Setiap karyawan amanah terhadap setiap pekerjaannya	70%	
12	Setiap karyawan mengatasi hambatan, menghindari kesalahan dengan bekerjasama	84%	
Rata-rata			74%

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 74% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 78% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator tepat waktu sebesar 71%. 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.

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

Tabel 9. 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	81%	78%
2	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan	78%	
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk melebihi target yang telah ditentukan	76%	
Kualitas			
4	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja	76%	77%
5	Karyawan menguasai pekerjaan pada setiap tugas nya masing-masing	80%	
6	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	76%	
Kedisiplinan			
7	Karyawan selalu mengikuti aturan yang telah ditentukan	76%	76%
8	Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan	76%	
9	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang telah ditentukan	79%	
Kerja Sama			
10	Karyawan aktif dalam bekerja kelompok	76%	79%
11	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan	77%	
12	Karyawan bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan	82%	
Rata-rata			77%

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai rata-rata per indicator sebesar 77% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator kerja sama sebesar 79% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator kedisiplinan sebesar 71%. 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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variable bebas dan variable terikat pada persamaan regresi. Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah *One – Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut adalah Tabel Hasil Uji Normalitas pada Variable Disiplin Kerja (X) dan Variable Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.99061751
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.098
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diatas diketahui jika nilai signifikansi 0,184 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.266	9.788		2.173	.038
	Disiplin Kerja	.571	.216	.447	2.641	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 21,266 + 0,571X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 21,266 diartikan jika disiplin tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 21,266.
2. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,571, angka ini positif yang artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,571 point, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,571 point.

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.

Tabel 12 Gambar Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	21.266	9.788		2.173	.038
	Disiplin Kerja	.571	.216	.447	2.641	.013
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

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 (2,641 > 2,048), dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

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 teratur. 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 74% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 78% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator tepat waktu sebesar 71%. 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.

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 kerja sama sebesar 79% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator kedisiplinan sebesar 71%. 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.

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 $Y = 2,661 + 0,571X$, 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.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata per indikator sebesar 74% dengan rata-rata tertinggi di peroleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 78% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator tepat waktu sebesar 71%. 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 kerja sama sebesar 79% dan nilai terendah di peroleh oleh indikator kedisiplinan sebesar 71%. 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 $Y = 2,661 + 0,571X$, 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

Saran

1. Hasil analisis 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 menegasakan kembali waktu masuk kerja dan pulang kerja, dan mengganti fasilitas absensi ceklok dengan fingerprint agar tidak ada kecurangan pada saat melakukan absensi.
2. Hasil analisis pada kinerja karyawan, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator Kedisiplinan, saran yang diberikan yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 Nagrak Sinagar sukabumi harus lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan terutama bagian operator produksi, perusahaan harus lebih menjelaskan lagi proseduk kerja, aturan kerja dan SOP kerja agar setiap karyawan dapat disiplin dan dapat bekerja dengan baik.
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 bias mengarahkan lagi agar karyawan bias 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 Publishing.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 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: BPFE.
- 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 Disiplin 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). *Manajemen 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