

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINTA PRIMA FEEDMILL

Edward Kurniawan¹, Herman², Ramlan³, Mutiara Rarasrespati⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ edwardkurniawan82@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi di PT Sinta Prima Feedmill. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu hasil uji t, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,327 > 2,028), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Kontribusi yang diberikan oleh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,441 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 44,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline on employee performance in the company's production department. The type of research used in this study is descriptive-verification research with the research method being an explanatory survey. The data analysis method uses descriptive analysis, and data analysis employs coefficient of determination analysis, classical assumption test analysis, simple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS version 25 software. The results of this study reveal that there is a positive influence between work discipline and the performance of production employees at PT Sinta Prima Feedmill. This is evidenced by the hypothesis test results, specifically the t-test results, where the calculated t-value > t-value (5.327 > 2.028). Thus, the proposed hypothesis that there is a significant influence of work discipline on employee performance is accepted. The contribution given by Work Discipline to Employee Performance is obtained with a Coefficient of Determination (R Square) value of 0.441. The result can be interpreted that 44.1% of the employee performance variable (Y) is influenced by the work discipline variable (X). Meanwhile, the remaining 55.9% is influenced by other factors that were not examined in this study.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Sinta Prima Feedmill (SPF) merupakan sebuah grup perusahaan yang bergerak di bidang perikanan dan peternakan. Bapak Salim Soewanto dan Ibu Liliyanti Soewanto sebagai pendiri Sinta, memulai bisnis peternakan dan produksi pakan unggas sederhana di akhir tahun 1960. Saat ini, Sinta Group terdiri dari beberapa perusahaan yang saling terintegrasi yaitu: PT Sinta Prima Feedmill, PT Padma Karya Prima, PT Sinta Maju Abadi, PT Petasia Era Natura dan PT Selera Pangan Andalán.

Tabel 1. Target dan realisasi produksi PT. Sinta Prima Feedmill 2023

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
Januari	9.037.200	9.189.025	101,68
Februari	8.786.280	7.269.540	82,74
Maret	9.382.980	9.608.172	102,40
April	11.177.160	9.708.085	86,86
Mei	10.612.080	9.960.983	93,86
Juni	11.112.900	9.208.903	82,87
Juli	10.124.087	10.449.070	103,21
Agustus	10.172.412	9.153.587	89,98
September	9.916.440	7.681.299	77,46
Oktober	9.186.888	7.940.170	86,43
November	9.951.692	7.493.037	75,29
Desember	9.711.992	10.113.098	104,13
Jumlah	119.172.111	107.774.969	90,44
Rata-Rata	9.931.009	8.981.247	90,58

Sumber: Data HR Departement SPF, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari 2024 target produksi 9.037.200 Kg dan Realisasi 9.189.025 Kg dengan persentase 101,68 %. Pada bulan Februari target produksi 8.786.480 Kg dan Realisasi 7.269.540 Kg dengan persentase 82,74% . Pada bulan Maret target produksi 9.382.980 Kg dan Realisasi 9.608.172 Kg dengan persentase 102,4 % Hal ini jelas bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak tercapai.

Pakan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas ternak. Kualitas pakan yang baik akan berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan, kesehatan, efisiensi reproduksi, dan hasil produksi ternak, seperti daging, susu, atau telur. Oleh karena itu, perhatian terhadap komposisi dan mutu nutrisi dalam pakan menjadi sangat penting dalam kegiatan peternakan modern. Di era saat ini, berbagai jenis pakan tersedia, baik yang berasal dari bahan alami, limbah pertanian, maupun produk olahan industri.

Standarisasi kualitas yang digunakan pada ikan lele adalah SNI 01-4087-2006. Budidaya ikan lele merupakan salah satu sektor perikanan budidaya yang terus berkembang di Indonesia. Selain memiliki permintaan pasar yang tinggi, lele juga dikenal sebagai ikan yang tahan terhadap kondisi lingkungan yang kurang optimal dan memiliki pertumbuhan yang cepat. Standarisasi kualitas yang digunakan pada ikan mas adalah SNI 01-4266-2006. Pakan ikan dari PT. Sinta Prima Feedmill menunjukkan standar kualitas tinggi yang cocok untuk digunakan pada budidaya ikan mas, terutama dari segi kebutuhan nutrisi sesuai fase pertumbuhan, kualitas fisik pakan yang baik (floating, stabil di air). Standarisasi kualitas yang

digunakan pada ikan nila adalah SNI 7242:2018. Pakan ikan nila yang diproduksi oleh PT. Sinta Prima Feedmill memiliki standar mutu tinggi, ditunjukkan oleh komposisi nutrisi yang disesuaikan dengan fase pertumbuhan ikan, keamanan pakan terjamin, bebas dari mikotoksin berbahaya dan residu antibiotik, stabilitas fisik pakan baik, menunjang efisiensi pemberian pakan dan menjaga kualitas air, memiliki konversi pakan yang efisien, mendukung profitabilitas budidaya ikan nila. Standarisasi kualitas yang digunakan pada ikan gurami adalah SNI 7473:2009. Pakan ikan gurami produksi PT. Sinta Prima Feedmill disusun secara komprehensif dan terstandarisasi. Berdasarkan informasi dari Koordinator Human Resources Departemen PT. Sinta Prima Feedmill, bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah. Karyawan masih sering melakukan pelanggaran aturan dan kurangnya perhatian pada aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Berikut jumlah Karyawan aktif pada bagian Produksi PT. Sinta Prima Feedmill:

Tabel 2. Data karyawan aktif pada bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill

Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
Kepala Bagian Produksi	1
PJ Utama	3
Operator Control Room	3
Operator Intake Curah	3
Operator Hand Intake	3
Operator Pellet	3
Operator Extruder	6
Operator Kemas	16
Total	38

Sumber: Data HR Departemen SPF, 2024

Tabel 3. Jam operasional produksi PT. Sinta Prima Feedmill

Jam Operasional		
Shift 1		
Jam Kerja	00:00	08:00
Jam Istirahat	04:00	05:00
Shift 2		
Jam Kerja	08:00	16:00
Jam Istirahat	12:00	13:00
Shift 3		
Jam Kerja	16:00	00:00
Jam Istirahat	18:00	19:00

Sumber: Data HR Departemen SPF, 2024

Berdasarkan tabel 3 Peraturan ini dibuat agar karyawan bisa mengikuti prosedur kerja PT. Sinta Prima Feedmill, akan tetapi masih di temukan karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan.

Tabel 4. Data absensi karyawan produksi PT. Sinta Prima Feedmill

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Komponen Penilaian				Tingkat Ketidakhadiran (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alfa (Orang)	Terlambat (Orang)	
1	Januari	38	26	1	1	2	1	0,51
2	Februari	38	24	4	2	4	4	1,54
3	Maret	38	27	2	1	0	0	0,29
4	April	38	25	2	3	1	5	1,16
5	Mei	38	27	3	2	2	2	0,88
6	Juni	38	26	2	3	5	5	1,52
7	Juli	38	26	1	1	0	0	0,20
8	Agustus	38	27	1	2	3	5	1,07
9	September	38	26	6	6	9	15	3,64
10	Oktober	38	26	3	3	3	3	1,21
11	November	38	26	4	4	9	20	3,74
12	Desember	38	26	0	1	0	0	0,10
Rata-Rata								1,32

Sumber: Data HR Departement SPF, 2024

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan produksi PT. Sinta Prima Feedmill terbilang tinggi karena perusahaan memberikan toleransi absensi sebesar 1% dengan toleransi waktu terlambat selama 10 menit dari jam masuk. Angka rata-rata absensi perbulan 1,32% disebabkan masih banyak karyawan yang izin karena adanya hambatan di luar urusan pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Oleh karena itu kedisiplinan sangat dibutuhkan karyawan, agar kinerja menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 5. Aspek penilaian kinerja PT. Sinta Prima Feedmill

No	Aspek Penilaian Kinerja
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektivitas
5.	Kemandirian

Sumber: Data HR Departement SPF, 2024

Dari tabel 6 dapat dilihat standar nilai kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai PT. Sinta Prima Feedmill yang dilakukan dalam satu tahun sekali secara rutin.

Tabel 6. Standar penilaian kinerja PT. Sinta Prima Feedmill

No	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup Baik
4.	61-69	Kurang Baik
5.	0-60	Buruk

Sumber: Data HR Departement SPF, 2024

Tabel 7. Data penilaian kinerja karyawan PT. Sinta Prima Feedmill 2023

No	Nama Karyawan	Aspek Penilaian					Rata-Rata
		Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Efektivitas	Kemandirian	
1	Karyawan 1	80	80	90	95	100	89
2	Karyawan 2	85	80	80	75	85	81
3	Karyawan 3	78	85	70	70	80	77
4	Karyawan 4	61	60	75	74	79	70
5	Karyawan 5	74	78	75	80	62	74
6	Karyawan 6	78	79	80	85	72	79
7	Karyawan 7	74	71	78	77	69	74
8	Karyawan 8	68	77	78	76	80	76
9	Karyawan 9	65	80	79	80	68	74
10	Karyawan 10	70	78	77	76	75	75
11	Karyawan 11	70	73	78	85	79	77
12	Karyawan 12	76	69	75	84	77	76
13	Karyawan 13	78	71	75	85	78	77
14	Karyawan 14	72	73	76	84	71	75
15	Karyawan 15	70	80	80	83	68	76
16	Karyawan 16	73	68	80	82	70	75
17	Karyawan 17	78	71	80	84	73	77
18	Karyawan 18	75	80	80	76	79	78
19	Karyawan 19	73	70	77	80	73	75
20	Karyawan 20	75	77	80	84	61	75
21	Karyawan 21	76	80	75	79	72	76
22	Karyawan 22	71	76	78	80	64	74
23	Karyawan 23	80	69	77	78	67	74
24	Karyawan 24	70	75	77	81	70	75
25	Karyawan 25	71	72	75	83	73	75
26	Karyawan 26	74	70	80	78	60	72
27	Karyawan 27	72	78	75	80	79	77
28	Karyawan 28	75	78	75	76	63	73
29	Karyawan 29	70	75	80	82	64	74
30	Karyawan 30	74	69	80	76	73	74
31	Karyawan 31	74	74	76	80	63	73
32	Karyawan 32	70	77	75	79	74	75
33	Karyawan 33	73	68	75	82	78	75
34	Karyawan 34	77	75	76	75	76	76
35	Karyawan 35	74	77	78	76	71	75
36	Karyawan 36	79	70	75	77	69	74
37	Karyawan 37	74	71	79	82	60	73
38	Karyawan 38	70	80	80	82	66	76
	Rata-Rata	74	75	78	80	72	76

Berdasarkan tabel 7 data penilaian kinerja bulan Januari – Desember 2023 memperoleh nilai rata "76" dan berada dalam kategori "cukup baik". Namun, kondisi ini dapat mengurangi kualitas dan kuantitas kerja karyawan, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan saat mereka bekerja.

Tabel 8. Data pelanggaran karyawan bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill tahun 2023

No	Bulan	SP 1 (Orang)	SP 2 (Orang)	SP 3 (Orang)	Total (Orang)
1	Januari	0	0	0	0
2	Februari	3	0	0	3
3	Maret	0	0	0	0
4	April	0	0	0	0
5	Mei	0	0	0	0
6	Juni	0	0	0	0
7	Juli	0	0	0	0
8	Agustus	0	0	0	0
9	September	6	0	0	6
10	Oktober	0	0	0	0
11	November	7	3	0	10
12	Desember	0	0	0	0
Total (Orang)		16	3	0	19

Sumber: Data HR Departement SPF, 2024

Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa pada bulan Februari terdapat 3 karyawan yang melakukan pelanggaran. Jumlah ini meningkat pada bulan September menjadi 6 karyawan. Puncaknya terjadi pada bulan November, di mana sebanyak 10 karyawan menerima Surat Peringatan (SP). Pelanggaran terbanyak terjadi pada November 2023, yang disebabkan oleh kelalaian dalam proses kerja, seperti tidak menambahkan salah satu bahan campuran dalam proses produksi serta kesalahan pelabelan saat pengemasan, yang berujung pada keluhan dari pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kedisiplinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Sinta Prima Feedmill”**.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

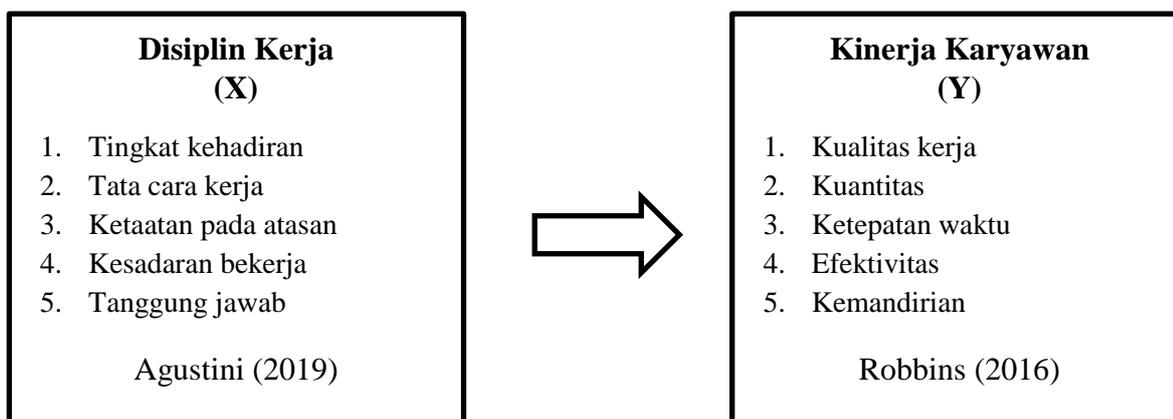
Menurut Kasmir (2020), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Disiplin Kerja

Menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sherlie & Hikmah (2020) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk menyamakan persepsi mengenai variabel yang menjadi fokus penelitian, dimana Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Maka konstelasi penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi 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: (1) terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sinta Prima Feedmill; (2) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan; (3) $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dengan bentuk pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinta Prima Feedmill.

Objek Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependent. Dalam penelitian ini, variabel independent yang digunakan yaitu disiplin kerja dengan indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Sedangkan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dengan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah analisis individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan di bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill yang berjumlah 38 orang.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sinta Prima Feedmill yang beralamat di Jl. Narogong Km 18, Kp. Rawahingkik RT 02/01, Desa Limusnunggal, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat

Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill.

Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah Data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, berupa angka-angka. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa ketidak hadiran karyawan pada bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu (1) data primer, data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu sumber asli atau pihak pertama dari karyawan di bagian produksi PT. Sinta Prima Feedmill dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Data primer ini dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian; (2) data sekunder, data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berbentuk dokumen perusahaan, buku literatur, jurnal, penelitian terdahulu, yang memberikan informasi tentang apa yang sedang diteliti oleh penulis.

Metode Penarikan Sampel

Berdasarkan jumlah karyawan secara keseluruhan yang berjumlah 38 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.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, atau dengan kata lain uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidak kuisisioner yang disampaikan kepada responden. Jika ada pertanyaan dari kuisisioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuisisioner tersebut akan diganti atau dihilangkan.

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuisisioner dari tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x^2$ = Jumlah score dari total score variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah score dari total score variabel y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0,361$, $n = 38$ maka dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diambil dari *output* SPSS 26 pada tabel *correlations*, sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 38$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,320.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument dapat dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian, dapat menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } ri = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

ri = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum s_i^2$ = *Varians score* tiap instrumen

s_t^2 = *Varians total*

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 > \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Disiplin kerja dan Kinerja karyawan pada karyawan di PT. Sinta Prima Feedmill.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen (%), penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah:

- Frekuensi relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR	= Frekuensi relatif
f	= Frekuensi hasil tanggapan responden
$\sum f$	= Total responden

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x}	= Rata-rata hitung
$\sum xi$	= Data ke - i
n	= Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2021) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut:

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

Menurut Sugiyono (2021) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut " skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%". Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 10. Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Buruk/Sedang
61% - 80%	Setuju/Baik/Kuat
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Kuat

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y) yang diteliti.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi F pada baris *Deviation From Linearity* lebih dari atau sama dengan 0,05. Dasar keputusannya yaitu: (1) jika nilai *sig deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat; (2) jika nilai *sig deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

x = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta, nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai r^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinta Prima Feedmill.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel, variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan pengujian terhadap koefisien regresinya. Dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja pada Bagian Produksi PT. Sinta Prima Feedmill

Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden indikator disiplin kerja pada PT Sinta Prima Feedmill, pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 38 responden didapat nilai rata-rata sebesar 94% dikatakan bahwa indikator disiplin kerja termasuk kategori "**Sangat Baik**". Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan,

kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ketaatan pada atasan pada pernyataan “Menghormati keputusan atasan” yaitu sebesar 99%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 88% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Menerima konsekuensi ketidakhadiran”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Sinta Prima Feedmill

Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden indikator kinerja karyawan pada PT Sinta Prima Feedmill, pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 38 responden didapat nilai rata-rata sebesar 92% dikatakan bahwa indikator kinerja karyawan termasuk kategori “**Sangat Baik**”. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ketepatan waktu pada pernyataan “Menggunakan waktu dengan baik” yaitu sebesar 96%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 91% terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan “Memiliki solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81156114
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.068
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25

Dapat diketahui hasil uji normalitas menggunakan standar residual telah diperoleh nilai signifikansi atau Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined)	334.636	13	25.741	3.279	.006
		Linearity	230.572	1	230.572	29.370	.000
		Deviation from Linearity	104.064	12	8.672	1.105	.400
	Within Groups		188.417	24	7.851		
	Total		523.053	37			

Sumber: Output SPSS 25

Dapat dilihat nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,400 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.239	8.632		2.692	.011
	Disiplin	.651	.122	.664	5.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,239 + 0.651 X$$

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.425	2.85034
a. Predictors: (Constant), Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 25

Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,441 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 44,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.239	8.632		2.692	.011
	Disiplin	.651	.122	.664	5.327	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (t) diatas yaitu: (1) berdasarkan nilai signifikansi (Sig) : nilai Signifikansi (sig) yang didapat yaitu nilai (Sig) < probabilitas 0,05 yang berarti ada Pengaruh pada variabel X dengan variabel Y; (2) hasil pada tabel diatas menggunakan tingkat kesalahan 0,025 dengan hasil diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,327>2,028), dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawab PT Sinta Prima Feedmill memperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) berdasarkan hasil analisis disiplin kerja di bagian produksi PT Sinta Prima Feedmill menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 38 responden didapat nilai rata-rata sebesar 94% masuk kedalam interval (81% - 100%) dikatakan bahwa indikator disiplin termasuk kategori "Sangat Baik". Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ketaatan pada atasan pada pernyataan "Menghormati keputusan atasan" yaitu sebesar 99%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan "Menerima konsekuensi ketidakhadiran" yaitu sebesar 74%; (2) berdasarkan hasil dari analisis deskriptif yang dilakukan , dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sinta Prima Feedmill, pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 38 responden didapat nilai rata-rata sebesar 92% masuk kedalam interval (81%-100%) dikatakan bahwa indikator kinerja karyawan termasuk kategori "Sangat Baik". Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ketepatan waktu pada pernyataan "Menggunakan waktu dengan baik" yaitu sebesar 96%. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan "Memiliki solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi" yaitu sebesar 89%; (3) berdasarkan hasil uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan setiap peningkatan 1 poin dalam Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,651. Koefisien determinasi sebesar 0,441 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja menjelaskan 44,1% variasi dalam Kinerja Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis mendukung adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anuar, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 419-425.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas: Pena Persada.

- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Azis, M. B. A., & Jaya, U. A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA SAN PRIMA SUKABUMI. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 380-387.
- Bahits, Abdul, dkk. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP DAN STRATEGI*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2828-2836.
- Dessler, Gary. (2019). *Human Resource Management. New York: Pearson. Fundamentals of Management*. New York: Pearson.
- Edison, E, Anwar Komariyah (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 895-907.
- Enni, Beni. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Euis Lestari Nurzakiah, Wenny Desty Febrian (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia) *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani* 2024, VOL. 6, NO. 1, PP. 46–64 <https://journal.paramadina.ac.id/>.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi keempat belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, P. (2022). *Landasan Teori Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi*. 2018, 6.
- Panggabean, S., Kristanto, Y., & Rahayu, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 8165-8181.
- Robbins, Stephen P. And Marry Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam:Pekanbaru
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sherlie, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D Cetakan Ke-3*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.

- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Yulia Aniasari, Retno Wulansari (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo.