

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi kasus PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon



Disusun oleh :

Sohiburrohim

200111097

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

SOHIBURROHIM

200111097

Disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Wiwi Hartati, M.Si.
NIDN. 0418067101

Sylvani, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Kepala Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

SOHIBURROHIM
200111097

Telah dipertahankan oleh Tim Penguji
Pada Tanggal : 23 Agustus 2024

1. Dr. Wiwi Hartati, M, Si

NIDN. 0418067101 (.....)

Pembimbing I

2. Sylvani, S.E., M.M

Pembimbing II (.....)

3. Sahara, S.Ag., S.E., M.Si

NIDN. 0426067301 (.....)

Penguji I

4. Risdianto, S.E., M.M

NIDN. 0410037602 (.....)

Penguji II

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Kepala Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Rahmawati

NIM : 200111026

Fakultas/Prodi: Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap kepuasan Pelanggan pada Coffe shop Tw Space

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarism, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil karya orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya hasil skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Hormat Saya

Eka Rahmawati

Sohiburrohim

NIM 200111097

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi kasus PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon. Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 orang karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia. Variabel independent yang digunakan adalah disiplin kerja dan beban kerja, kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat bantu analisis yaitu SPSS 25. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian yang kedua bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian yang ketiga kedua variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cirebon.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Sohiburrohim

NIM 200111097

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

(Case study of PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and workload on employee performance at PT Japfa comfeed Indonesia Tbk Cirebon. This study used primary data conducted by distributing questionnaires to 55 employees of PT Japfa Comfeed Indonesia. The independent variables used are work discipline and workload, employee performance as dependent variables. The research method used is a quantitative method with analysis tools, namely SPSS 25. The results of the first study showed that work discipline had a positive effect on employee performance, then the second that workload had a positive effect on employee performance, then the third and the two variables of work discipline and workload simultaneously had a positive effect on employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cirebon.

Keywords: *Work Discipline, Workload. Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon”. Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita ikuti teladannya. Hanya dengan limpahan nikmat dan pertolongan serta bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulisan tugas akhir ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kata sempurna.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung khususnya kepada :

1. Allah Subhanahu Wa Ta’ala yang telah memberikan kenikmatan hidup, keselamatan, dan kesehatan baik jasmani maupun rohani.
2. Nabi Muhammad Shalallahu‘alaihi Wassalam yang senantiasa kita ikuti teladannya dan kita harapkan Syafaatnya.
3. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.

4. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Bapak Ali Jufri, SE, M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Ibu Dr, Wiwi Hartati, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Sylvani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar, Staff Akademik dan Karyawan Administrasi Keuangan Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelaaran serta informasi dalam membantu penyelesaian skripsi dari awal sampai akhir.
10. Seluruh pegawai PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon. Terima Kasih karena sudah mengizinkan dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Kepada orang tua tersayang dan terhebat beliau sangat berperan penting dalam hidup penulis, terimakasih juga atas support, semangat, motivasi, serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya di bangku perkuliahan.
12. Teruntuk kakak tersayang dan Keluarga tercinta, terimakasih telah memberikan support dan dukungan disetiap proses yang penulis jalani.

13. Teruntuk Eka Rahmawati yang telah menjadi sosok rumah yang selalu ada untuk penulis dan selalu kebersamai penulis pada hari hari yang tidak mudah dan senantiasa sabar, serta memberikan support dan doa sehingga penulis semangat dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
14. Teman-teman yang telah berjuang bersama dalam dunia perkuliahan dan saling memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
15. Teruntuk diri saya sendiri Sohiburrohim, Terimakasih sudah mau menepikan ego dan telah mampu berusaha untuk bangkit dan tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga saya tetap semangat dan terus berusaha dalam perjuangan hidup selanjutnya.

Demikian yang dapat disampaikan, terima kasih atas semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan yang ada, kritik dan saran senantiasa diharapkan untuk awal yang lebih baik dikemudian hari. Akhir kata, semoga karya ini dapat memberi manfaat yang berarti bagi siapa saja yang membacanya.

Cirebon, Agustus 2024

Sohiburrohim
NIM. 200111097

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN TEORITIS	14
2.1 Tinjauan Penelitian Terhdahulu.....	14
2.2 Uraian Teori.....	17
2.2.1 Teori Manajemen	17
2.2.2 Kinerja	17
2.2.3 Disiplin Kerja.....	20
2.2.4 Beban Kerja	25
2.3 Kerangka Berpikir	28
2.4 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Metode Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional Variabel	33

3.2.1	Variabel Bebas (Independent Variabel)	33
3.2.2	Variabel Terikat (Dependent Variabel)	33
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.5	Sumber Data	36
3.5.1	Data Primer	36
3.5.2	Data Sekunder	37
3.6	Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.1	Wawancara	37
3.6.2	Kuisisioner	38
3.7	Teknik Analisis Data	39
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	40
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	42
3.7.5	Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian	45
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2	Hasil Penelitian	49
4.2.1	Deskriptif Variabel Penelitian	49
4.2.2	Hasil Uji Instrumen	57
4.2.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.2.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	66
4.3	Pembahasan	70
4.3.1	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	70

4.3.2	Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	72
4.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1. 2 Tabel Deskripsi Data Penilaian Kinerja Karyawan	6
Tabel 1. 3 Daftar Absensi Karyawan	7
Tabel 1. 4 Data Target Produksi	9
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. 2 Kerangka Berfikir	31
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Skala Likert	38
Tabel 3. 3 Rumus Kriteria Penafsiran Variabel	39
Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks korelasi	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	47
Tabel 4. 3 Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	49
Tabel 4. 4 Hasil Responden Disiplin Kerja (X1)	50
Tabel 4. 5 Hasil Responden Beban Kerja (X2).....	52
Tabel 4. 6 Hasil Responden Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y).....	60
Tabel 4. 10 Interval Kriteria Reliabilitas.....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)	62

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linieritas Bergamda	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4. 16 hasil Uji T Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji T Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ekonomi yang tengah berlangsung saat ini menimbulkan tantangan yang dapat menyebabkan kegagalan perusahaan. Karena itu, setiap perusahaan diharapkan mampu bersaing dalam kemajuan teknologi guna menunjukkan keunggulan yang dimilikinya, meningkatkan eksistensinya, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Memiliki sumber daya berkualitas merupakan keunggulan bagi sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pengelola sistem. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Indah et al., 2019). Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan

Penurunan dan peningkatan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi produktivitas perusahaan. Penurunan kinerja biasanya disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan, menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang pada akhirnya merugikan produktivitas. Sebaliknya, peningkatan kinerja dapat dicapai ketika perusahaan memahami batas kemampuan karyawan

dan memastikan tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan waktu yang tersedia, sehingga mencapai hasil optimal (Sandra et.,al 2024). Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan atau hanya sekedar balas budi karyawan pada perusahaan, sehingga dengan komitmen tersebut karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki tingkat kinerja yang sama karena adanya perbedaan dalam kemampuan individu. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah keberhasilan mencapai tujuan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan sikap individu dalam mengendalikan diri untuk patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan (Jufrizen, 2021). Karyawan yang menerapkan sikap disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-

tugas yang diberikan. Hal ini membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan kinerja yang optimal.

Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Diketahui bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah seperangkat tugas yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Aisah, 2023). Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri food dan terintegrasi di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan yaitu pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan, dan pertanian. Sementara itu PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Cirebon sendiri memiliki fokus di bidang industri feed mill (pakan ternak) . Yang membedakan perusahaan ini dari pesaingnya adalah fokusnya pada produksi pakan unggas, seperti Broiler I MED C - 1, Broiler IISUPER Pellet MED C - 1, dan produk sejenis lainnya. Persaingan yang ketat di sektor peternakan mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pakan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan

menekankan pada peningkatan kinerja karyawan. Jumlah karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Cirebon adalah 55 orang.

Setiap perusahaan berusaha mencapai hasil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini akan tercapai jika pengelolaan perusahaan dilakukan sesuai dengan tata cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon juga memiliki sistem pengelolaan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Pengawasan dalam suatu perusahaan adalah faktor kunci dalam menegakkan kedisiplinan. Dengan pengawasan yang efektif, tindakan indisipliner dapat dicegah dan prestasi dapat ditingkatkan. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon juga melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan mereka. Salah satu bentuk pengawasan ini adalah melalui penilaian kinerja karyawan tahunan. Data sekunder berikut ini menjelaskan hasil penilaian kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon pada tahun 2022-2023:

Tabel 1. 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon Tahun 2022 – 2023

No.	Indikator	Jumlah	Nilai Rata-rata	
			2022	2023
1	kuantitas	55	89,10	89,00
2	kualitas	55	89,80	89,70
3	kedisiplinan	55	88,00	87,20
4	kerjasama	55	89,80	89,60
Jumlah			356,7	355,5
Rata - rata			89,17	88,87

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, penilaian kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon selama tahun 2022-2023 menunjukkan beberapa permasalahan signifikan yang perlu mendapat perhatian serius. Rata-rata nilai kinerja karyawan pada tahun 2022 adalah 89,17, yang masuk dalam kategori "Cukup". Namun, terjadi penurunan nilai rata-rata menjadi 88,87 pada tahun 2023, yang tetap berada dalam kategori "Cukup". Permasalahan utama yang terlihat adalah penurunan nilai kedisiplinan dari 88,00 pada tahun 2022 menjadi 87,20 pada tahun 2023. Penurunan ini tidak hanya menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan kerja, tetapi juga mengindikasikan dampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Kedisiplinan yang menurun dapat menghambat kemampuan karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan performa pada indikator lain seperti kualitas, kuantitas, dan kerjasama. Meskipun terdapat sedikit peningkatan pada beberapa indikator seperti kuantitas dan kualitas, peningkatan ini tidak cukup signifikan untuk mengangkat rata-rata kinerja ke kategori yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja memiliki efek dominan yang menghambat kemajuan kinerja secara menyeluruh. Disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpatuhan terhadap standar kerja, dan penurunan moral karyawan. Permasalahan ini juga menunjukkan kurangnya efektivitas dalam pengawasan dan pengelolaan kinerja karyawan. Jika masalah ini tidak segera diatasi, kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat terpengaruh, mengurangi daya saing dan produktivitas PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon. Selain itu, ketidakmampuan dalam meningkatkan kategori kinerja dari "Cukup" ke "Baik" atau "Sangat Baik" menandakan perlunya upaya lebih kuat dan strategis. Hal ini termasuk perbaikan dalam kebijakan disiplin kerja,

pemberian insentif yang lebih efektif, serta program pelatihan yang lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Untuk mengatasi situasi ini, langkah-langkah strategis perlu diambil, antara lain peningkatan pengawasan terhadap karyawan untuk memastikan standar disiplin kerja dipatuhi, pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan disiplin dan kinerja yang baik, serta menyusun program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan disiplin karyawan. Selain itu, penerapan fleksibilitas dalam jadwal kerja dapat mengurangi stres dan kelelahan yang dapat berdampak pada kinerja dan disiplin kerja. Kesimpulannya, terdapat kebutuhan mendesak untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon guna meningkatkan kinerja keseluruhan. Dengan langkah-langkah perbaikan yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai kategori "Baik" atau "Sangat Baik" di masa mendatang.

Tabel 1. 2

Tabel Deskripsi Data Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon

No.	Nilai	Kategori
1	95 - 100	Sangat baik
2	90 - 95	Baik
3	80 - 90	Cukup
4	70 - 80	Kurang

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1.2, rata-rata nilai kinerja karyawan masih berada dalam kategori "Cukup" karena berada di kisaran 80-89. Hal ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih kuat dan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ke level yang lebih tinggi, yaitu kategori "Baik" atau "Sangat Baik". Kesimpulannya,

terdapat kebutuhan mendesak untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon guna meningkatkan kinerja keseluruhan. Dengan langkah-langkah perbaikan yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai kategori "Baik" atau "Sangat Baik" di masa mendatang.

Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan adanya kedisiplinan kerja. Salah satu fenomena yang sering terjadi terkait kedisiplinan kerja adalah masalah kehadiran karyawan. Di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan cukup rendah. Jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pukul 08.00 WIB dan jam pulang kerja pukul 17.00 yang seringkali tidak dipatuhi, dan karyawan sering datang terlambat. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jarak tempuh yang jauh dari rumah ke kantor, yang menyebabkan karyawan cenderung kurang termotivasi dan enggan bekerja dengan sungguh-sungguh. Keterlambatan ini tidak hanya berdampak negatif bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga bagi rekan kerja lain yang telah mematuhi peraturan dengan baik.

Tabel 1. 3

Daftar Absensi Karyawan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawn			
			Sakit	Izin	Cuti	Telat
2024	Januari	55	6	2	10	21
2024	Februari	55	4	6	7	27
2024	Maret	55	13	2	15	18

Sumber : Data Primer

Dari data dalam Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan masih cukup tinggi, terutama terlihat pada bulan Februari. Ini

menandakan bahwa masih ada sebagian karyawan yang kurang mematuhi disiplin dalam hal kehadiran. Jika situasi ini terus dibiarkan, dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan karyawan. Keterlambatan karyawan mengindikasikan adanya masalah dalam kedisiplinan kerja. Karyawan yang sering terlambat datang ke kantor cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal. Mereka mungkin kurang fokus dan kurang produktif saat bekerja, karena terlalu banyak waktu yang terbuang akibat keterlambatan. Selain itu, keterlambatan ini juga dapat mengganggu rekan kerja lainnya yang telah mematuhi aturan kehadiran dengan baik.

Namun, jika disiplin kerja dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, produktif, dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini tentu saja menguntungkan bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, seperti memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap kehadiran, memberikan insentif bagi karyawan yang mematuhi aturan kehadiran, atau memberikan sanksi bagi karyawan yang sering terlambat. Langkah-langkah ini akan memastikan bahwa kedisiplinan kerja menjadi bagian integral dari budaya perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, terdapat fenomena terkait beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari seringnya pemberian tugas dalam jumlah besar yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, sehingga menyebabkan

karyawan harus melakukan lembur untuk menyelesaikannya pada hari yang sama sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, jika atasan memberikan tugas dalam satu hari, maka pekerjaan tersebut diharapkan selesai pada hari yang sama juga. Terkadang, atasan memberikan tugas yang berada di luar tanggung jawab karyawan.

Kita dapat mengetahui tingkat beban kerja karyawan salah satunya melalui target produksi bulanan yang harus di penuhi oleh perusahaan setiap bulannya. Berikut adalah data produksi PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon dalam tiga bulan terakhir :

Tabel 1. 4

Data Target Produksi

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon

Bulan	Total produksi	Target Produksi
Februari	285.670	300.000
Maret	279.840	300.000
April	299.134	310.000

Sumber : Data Primer

Dari Tabel 1.4 terlihat bahwa terjadi peningkatan target produksi pada bulan April dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Situasi ini mungkin menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan karena mereka perlu bekerja lebih keras untuk mencapai target yang lebih tinggi. Peningkatan target produksi tersebut juga dapat mengakibatkan peningkatan tekanan kerja dan kelelahan pada karyawan. Meskipun demikian, peningkatan target produksi tersebut mungkin merupakan keputusan yang diambil oleh manajemen perusahaan atas dasar kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terutama setelah terjadi ketidakmampuan mencapai target produksi pada bulan sebelumnya, manajemen mungkin merasa perlu untuk

menetapkan target yang lebih ambisius guna memastikan pencapaian hasil yang diinginkan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan dampak dari peningkatan target produksi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan produksi, perusahaan juga perlu memperbaiki SOP, melakukan pemeliharaan rutin pada mesin, dan menyesuaikan produksi dengan permintaan konsumen. Langkah-langkah tersebut dapat diambil untuk mengurangi dampak negatif, seperti memastikan karyawan memiliki sumber daya yang cukup, memberikan dukungan dan motivasi yang tepat, serta memastikan bahwa beban kerja yang diberikan masih dalam batas yang dapat dikelola oleh karyawan. Dengan demikian, sementara peningkatan target produksi mungkin diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, penting juga untuk memperhatikan kesejahteraan dan kinerja karyawan agar tidak terjadi penurunan kualitas kerja dan peningkatan risiko terhadap kelelahan atau stres kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk menjalankan penelitian guna mengeksplorasi apakah disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian ini **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yang Rendah:

- Tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sering datang terlambat.
- Jam kerja yang tidak dipatuhi berdampak negatif pada kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan.
- Tingkat keterlambatan karyawan tinggi, terutama pada bulan Februari, yang menandakan masalah dalam mematuhi jadwal kerja.

2. Beban Kerja yang Berlebihan:

- Beban tugas yang diberikan sering kali dalam jumlah besar dan harus diselesaikan dalam waktu singkat, memaksa karyawan untuk bekerja lembur.
- Tugas-tugas yang diberikan terkadang berada di luar tanggung jawab karyawan, menyebabkan kelelahan dan stres yang berdampak pada produktivitas.

3. Penurunan Kinerja Karyawan:

- Berdasarkan penilaian kinerja tahun 2023, kinerja karyawan berada dalam kategori "cukup" dengan nilai rata-rata 88,98.
- Penurunan kinerja karyawan terlihat pada indikator kualitas, kuantitas, kedisiplinan, dan kerjasama.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon?
2. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon?
3. Bagaimana Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini yaitu untuk menyelesaikan pendidikan di jenjang sarjana dan menambah pengetahuan serta pemahaman yang berhubungan dengan konsep disiplin kerja dan beban kerja terhadap Kinerja serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan Intelektual peneliti.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan masukan terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon.

2. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pembukuan karya ilmiah bagi Universitas Muhammadiyah Cirebon.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terhdahulu

Tabel 2. 1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil	Per samaan	Per bedaan
1	Demak Claudia Yosephi ne Simanju ntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahput ra Tarigan (2021)	Pengaruh stress kerja, beban kerja,ligkunga n kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan di atas menjabarkan bahwa perusahaan hendaknya dapat menerapkan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya stres kerja, tingginya beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.	Terdapat variabel Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawa n (Y)	Tidak terdapat variabel Stres Kerja (X1) dan variable Lingkungan Kerja (X3)
2	Hartono , W. (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Sembilan Pilar Utama)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Secara parsial ke dua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sebaiknya pimpinan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.	Terdapat variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja	Tidak terdapat perbedaan
3	Tine Yulianti ni, Suryatin	Pengaruh Disiplin kerja dan Beban Kerja Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Beban kerja	Terdapat variabel Disiplin Kerja (X1),	Tidak terdapat perbedaan

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil	Per samaan	Per bedaan
	ingsih (2021)	Kinerja Karyawan (Studi karya pada PT. ISS Indonesia)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..	Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	
4	Subandi Sri Langgeng Ratnasai, Herni Widiyah Nasrul, T. Munzir, Ciptono, Dian Arianto (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terdapat variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)	Tidak terdapat variabel Kompetensi (X2), Penghargaan (X3) dan Remunerasi (X4)
5.	Euis Lestari Nurzakiyah Wenny Desty Febrian 2 (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu instansi terkait perlu memperhatikan perihal disiplin kerja serta motivasi kerja. Perlunya pelatihan serta pemberian reward bagi karyawan yang menjadi teladan akan memotivasi karyawan untuk menjadi yang terbaik.	Terdapat variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)	Tidak terdapat variabel Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3)
6.	Risky Nur Adha, Nurul Qomaria	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa ada pengaruh	Terdapat variabel (X1) dan Kinerja	Tidak terdapat variabel

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil	Per samaan	Per bedaan
	h, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Karyawa n (Y)	
7.	H erwanto Egi Radians yah (2022)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Displin Kerja Terhadapa Kinerja Karyawan Pada PT. Windu Karsa Baukheni Lampung Selatan.	Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. 3) Variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni, Lampung Selatan.	Terdapat variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y)	Tidak terdapat Variabel Budaya Kerja (X1)
8.	Rachmt Pramukt y,DewiP uspanin gtyasFa eni2 (2022)	The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Bekasi, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu beban kerja mempunyai pengaruh dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y)	Tidak terdapat perbeda an
9.	Vallery G.E Nompol Merinda H.Ch Pandow o2 (2020)	Penagruh Reward, Punishment dan Displin Kerja Terhadap Kinerja aryawan PT Pegadaian(Per sero) Kanwil V Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan reward,punishment dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawa n (Y)	Tidak terdapat variabel Reward Punishm ent (X1)

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil	Per samaan	Per bedaan
10.	John Zysman, Arnaud Costinot	The Influence of Work Disipline and employe Performance (Study on Community Empowermen t for Helath Service Employees At California District)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). 2) Variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).3) Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Beban Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel Disiplin Kerja (X2), variabel Budaya Kerja (X1) dan variabel Kinerja karyawan (Y)	Tidak terdapat Variabel Motivasi kerja (X1)

Sumber : Data diolah, 2024

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Teori Manajemen

Menurut George R. Terry dalam aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan, pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Manajemen terdiri dari 7 berbagai unsur, yakni *man, money, method, machine, market, material dan information*.

2.2.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki akar kata dari "performance" yang mengartikan prestasi kerja atau hasil kerja. Namun, konsep kinerja dapat lebih luas,

mencakup tidak hanya hasil kerja tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. (Budiasa, 2021).

Johari et al. (2018) mendefinisikan kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada. (Pambudi, Saptaria dan Mahaputra., 2022) mendefinisikan kinerja karyawan itu merupakan hasil. Seorang karyawan akan menunjukkan karakteristik-karakteristik tertentu dalam kaitannya dengan hasil kerja mereka.

Menurut Irawati dan Carolina (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang berupa input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja perusahaan mencapai kesuksesan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya, kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia, serta hasil kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas. Karakteristik karyawan dalam mencapai hasil kerja juga menjadi indikator kinerja. Untuk mencapai kesuksesan, perusahaan harus memastikan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan., penelitian ini menggunakan definisi Irawati dan Carrollina (2017) sebagai acuan.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Irawati dan Carrollina (2017) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas, dengan indikator ketepatan karyawan menghasilkan pekerjaan dan ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
- b) Kuantitas, dengan indikator hasil pekerjaan karyawan dan produk yang dihasilkan karyawan.
- c) Kedisiplinan dengan indikator kehadiran dan ketaatan pada peraturan perusahaan
- d) Ketepatan waktu dengan indikator kecepatan waktu kerja dan kedisiplinan kerja
- e) Dampak Interpersonal, dengan indikator komunikasi yang terjalin antar rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan kerja sama yang dibangun karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Silvy (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan juga kemampuan reality (knowledge & skill) artinya karyawan yang mempunyai IQ rata-rata dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka orang tersebut akan dapat dengan mudah untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.
- b) Faktor Motivasi Motivasi akan membentuk sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan suatu keadaan

yang mendorong diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan kinerja masing-masing karyawan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Adapun tujuan dari kinerja karyawan yaitu:

- a) Mengerjakan pekerjaan
- b) Pilihan pengaturan
- c) Penataan profesi
- d) Mempersiapkan dan meningkatkan kebutuhannya
- e) Perubahan remunerasi
- f) Stok kemampuan representative
- g) Posisi terbuka
- h) Korespondensi yang kuat antara atasan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Melaksanakan hukuman.

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi

apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020)

Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Feriurius

Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Kurnia dan Sirorus (2022) Disiplin Kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai standar prosedur perusahaan (SOP). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik maka, akan sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Menurut Dewi dan Mustakim (2018) Disiplin kerja adalah suatu perasaan berupa patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya, Disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan dalam diri individu baik di dalam maupun di luar organisasi, melibatkan kepatuhan terhadap peraturan yang telah disepakati dan kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran. Disiplin, sebagai alat manajerial, berfungsi untuk mencegah pelanggaran dan membangun kesadaran karyawan terhadap norma sosial dan peraturan yang berlaku, sehingga memperkuat koordinasi dan komunikasi antara manajer dan karyawan. Perilaku disiplin sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama di dunia kerja, karena mempengaruhi produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Beberapa ahli mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan

untuk mematuhi aturan dan norma, kesadaran terhadap standar prosedur perusahaan, dan kemampuan bekerja secara teratur tanpa melanggar aturan. Disiplin kerja yang baik meningkatkan efektivitas pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang buruk dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target. penelitian ini menggunakan definisi Dewi dan Mustakim (2018) sebagai acuan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Mustakim (2018) dimensi dan indikator dalam disiplin kerja adalah:

- a) Kehadiran, dengan indikator ketepatan waktu dan absensi karyawan.
- b) Ketaatan, dengan indikator kepatuhan karyawan terhadap peraturan
- c) Ketaatan karyawan terhadap prosedur standar kerja yang berlaku di perusahaan.
- d) Kewaspadaan dengan indikator ketelitian dan kehati-hatian dalam menggunakan peralatan dan fasilitas di tempat kerja.
- e) Etika kerja, dengan indikator saling menghargai dan ramah terhadap sesama karyawan

3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi,

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

- a) Self imposed discipline (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
- b) Comand discipline (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

2.2.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja Johari dan koleganya (2018) mengartikan beban kerja sebagai segala aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, pandangan Yuniarsih dan Suwatno (seperti yang dikutip dalam Priyanto, 2018) menyatakan bahwa beban kerja merujuk pada sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, Kasmir (sebagaimana disebutkan dalam Budiasa, 2021) juga menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar.

Berdasarkan berbagai definisi yang disajikan oleh para pakar, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, untuk mengukur beban kerja, dapat dilakukan dengan membandingkan total waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu

standar yang telah ditentukan. Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang menggunakan tindakan fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan berdampak positif maupun negatif terhadap pekerjaan itu sendiri

Menurut Rolos et al., (2018) Beban kerja dapat diartikan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Sulastri & Onsardi (2020) beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dibagi menjadi 3 keadaan yaitu, beban kerja normal/standar, beban kerja yang sangat tinggi (over capacity) dan beban kerja sangat rendah (under capacity).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya, Beban kerja mencakup semua aktivitas yang melibatkan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Ini melibatkan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja. Beban kerja dapat diukur dengan

membandingkan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan total waktu standar yang telah ditentukan. Beban kerja juga dapat dibagi menjadi tiga kategori: beban kerja normal, beban kerja sangat tinggi (over capacity), dan beban kerja sangat rendah (under capacity). Ketidakseimbangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan atau kelelahan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut (Rolos et al., 2018) ada 4 dimensi dalam beban kerja yaitu:

a) Target yang Harus Dicapai dengan indikator :

1. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan dengan indikator mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti :

1. Mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang
2. Mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c) Penggunaan Waktu dengan indikator kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi, seperti : 1. waktu lingkaran, 2. waktu baku, 3. waktu dasar.
- d) Standar Pekerjaan dengan indikator kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, seperti: perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel beban kerja terdapat dua faktor yakni: (1) Faktor eksternal (2) Faktor yang disebabkan karena internal. Menurut (Somadayo, 2017) ada beberapa indikator beban kerja diantaranya,:

- a) Pencapaian target dari perusahaan.
- b) Condition dalam bekerja.
- c) Performansi Kebutuhan waktu.
- d) Kebutuhan waktu.
- e) Tingkat frustasi.

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam

penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Kerangka berpikir dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang ditelitinya (Ridwan, 2011).

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Dewi dan Mustakim (2018) Disiplin kerja adalah suatu perasaan berupa patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan Beby Silvy (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya meningkat sehingga target perusahaan akan tercapai.

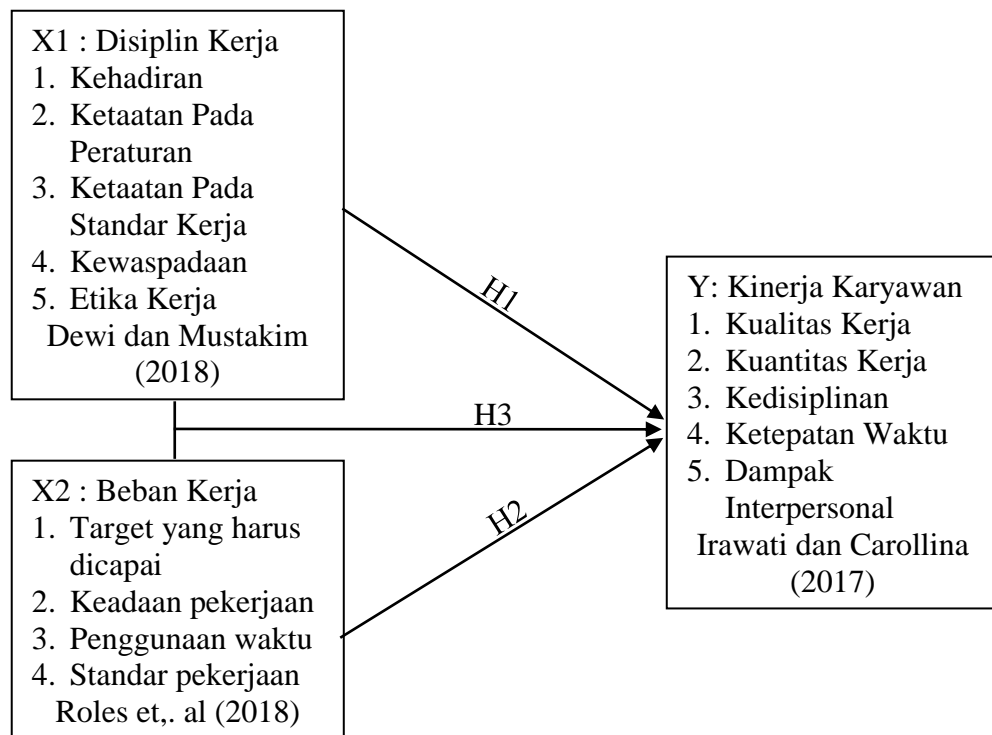
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang menggunakan tindakan fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan berdampak positif maupun negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan Harif (2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru. Hal ini mengindikasikan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Irawati dan Carrollina (2017) Kinerja adalah hasil input atau output kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam memperoleh target kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan kinerja. Disiplin kerja juga sangat penting; tanpa disiplin, kinerja karyawan akan terpengaruh. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan beban kerja dan disiplin kerja ditegakkan sesuai standar dan peraturan yang berlaku untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Dan hasil penelitian yang dilakukan Harif (2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Serta hasil penelitian yang dilakukan Beby Silvy (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mewah indah Jaya Binjai. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. 2
Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir pada pola diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon

H2 : Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon

H3 : Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Creswell (2016:3) dalam (Tjahyadi, S., & Fernando, R., 2023) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi langkah-langkah berupa dari asumsi-asumsi luas hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis dan interpretasi data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian yaitu kuisioner. metode kuantitatif menurut Robert Donmoyer dalam (Rudini, 2016) adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada numerik. Sedangkan menurut Cooper & Schindler serta Robert Donmoyer dalam (Prajitno, 2008) penelitian kuantitatif mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap sesuatu pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris atau mengumpulkan, menganalisa, menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel independen (X) yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), sedangkan variabel dependen (Y) terdiri dari Kinerja Karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Budi Pranata (2013:18) dalam (Putranto, M. N., 2020) pengertian operasional merupakan kapasitas atau kuantitas yang tidak sesuai. Menurut Husein Umar (2018:125) pengertian operasional merupakan penentuan suatu konstrukt sehingga menjadi variabel maupun variabel-variabel yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2010:38) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

3.2.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69) dalam (Rahmadani, A., 2021). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Beban Kerja (X2).

3.2.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Menurut Sugiyono (2019:69) Dependent Variabel sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Disipilin Kerja (X1)	Menurut Dewi dan Mustakim (2018) Disiplin kerja adalah suatu perasaan berupa patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja	Kehadiran	1. Bersedia datang tepat waktu saat bekerja 2. Tingkat absensi karyawan	Likert
		Ketaatan pada peraturan	1. Memahami dan mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan 2. Bekerja sesuai dengan aturan kerja yang berlaku	Likert
		Ketaatan pada standar kerja	1. Bekerja dengan prosedur kerja yang berlaku sesuai fungsi dan tugas karyawan 2. Rasa tanggung jawab saat bekerja	Likert
		Kewaspadaan	1. Berhati-hati dan waspada saat mengerjakan tugas 2. Penggunaan fasilitas dan alat kantor dengan baik	Likert
		Etika Kerja	1. Sikap menghargai dan berperilaku baik sesama rekan kerja 2. Sikap ramah terhadap rekan kerja	Likert
Beban Kerja (X2)	Menurut Rolos et al., (2018) Beban kerja dapat diartikan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	Target yang harus dicapai	1. Besarnya target yang diberikan 2. Hasil kerja yang harus diselesaikan	Likert
		Kondisi Pekerjaan	1. Pengambilan keputusan 2. Kejadian tak terduga	Likert
		Penggunaan waktu	1. Waktu lingkaran 2. Waktu baku 3. Waktu dasar	Likert
		Standar Pekerjaan	1. Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Irawati dan Carrollina (2017) Kinerja adalah hasil input atau output kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam memperoleh target kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.	Kualitas Kerja	1.Ketepatan hasil kerja 2.Ketelitian kerja	Likert
		Kuantitas Kerja	1.Hasil kerja 2.Hasil produk	Likert
		Kedisiplinan	1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan perusahaan	Likert
		Ketepatan Waktu	1.Kecepatan waktu kerja 2.Kedisiplinan kerja	Likert
		Dampak Interpersonal	1.Bekerja sama 2.Komunikasi	Likert

Sumber : Data diolah, 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126) dalam (Parmadi, M., Usman, B. A. A., RIDHO, M., & Trisnandi, K., 2022). Subjek dalam istilah penelitian ini adalah orang, karena orang inilah yang akan dijadikan sebagai sumber dalam memperoleh data melalui alat pengukuran data (Tarji, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon sebanyak 55 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Muhyi et al., 2018, p. 41). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu

teknik pengambilan sampel yang apabila keseluruhan karyawan dijadikan sebagai sampel, dengan syarat jumlah populasi tidak terlalu banyak. Peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel yaitu 55 Karyawan yang bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian : Waktu penelitian pada bulan Mei 2024

Tempat Penelitian : PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Cirebon yang beralamat Jl. Ahmad Yani No.31, Pegambiran, Kec. Lemahwungkuk, Kota Cirebon, Jawa Barat 45113

Sasaran Utama : Karyawan yang aktif bekerja

3.5 Sumber Data

Sumber Data Sumber Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Data primer yaitu data asli/baru yang sifatnya up to date. Dalam mendapat data primer, maka diharuskan mengumpulkan langsung melalui penyebaran kuesioner terhadap responden sebagai sampel penelitiannya (Waloyo, 2020, p. 59). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang aktif bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Istijanto (2009:38) data sekunder (secondary data) berarti kedua atau bukan secara langsung dari sumbernya melainkan dari pihak lain. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari data-data pendukung dan dalam proses pencariannya peneliti melakukannya sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan suatu penelitian, hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data merupakan teknik atau cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan lainnya.

Menurut (Sugiyono, 2017), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sebagai sumber dan berbagai cara. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (Field Research) Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:.

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005: 186) dalam (Murtiningsih, D. 2013). Wawancara ini dilakukan dengan menggali variabel Kinerja, Beban

Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.
Unit Cirebon.

3.6.2 Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2017:142) dalam (UTAMI, S., 2019) kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden. Penulis akan membuat kuisisioner pada google form, sehingga peneliti dapat mengirimkan link kuisisioner ini kepada para responden.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner model skala Likert, seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) dalam (Widiyanti, W., 2017) Skala Likert digunakan untuk mengungkapkan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini terdapat 5 penilaian yang penulis gunakan dimana masing-masing memiliki bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Nilai skala
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CK	3
4	Kurang Setuju	KS	2
5	Tidak Setuju	TS	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Tabel 3. 3
Rumus Kriteria Penafsiran Variabel

Rata - Rata Skor	Kriteria
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,42 - 4,20	Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2016)

Selanjutnya ketika data sudah terkumpul, kemudian akan dianalisis dengan menggunakan metode statistika dengan menggunakan bantuan SPSS 25 untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya ditarik kesimpulan.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2010: 335) dalam (Agil, A. E., Yusuf, R., & Hasan, R. N. 2023), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif yang merupakan metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan sistematis, Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penilaian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Untuk mempermudah dalam melakukan analisis, penulis menggunakan program SPSS 25, adapun alat-alat yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut (Malhotra) , statistik ini merupakan sebuah index yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier atau garis lurus antara X dan Y. Dalam validitas setiap pernyataan atau pertanyaan dari masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel. Kriteria uji validitas sebagai berikut :

Rumus : $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan invalid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) dalam (Siahaan, R. F. B., Anggraini, D., Chandra, W., & Hutabarat, F. A., 2022) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil

pengukuran ini tetap konsisten bila dikatakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan realible jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban dari kuisisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisisioner adalah dengan metode cronbach's Alpah. Kuisisioner dikatakan reliabilitas, jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari r tabel. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabelitas yang angkanya berbeda dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00 semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi koefisien reliabilitasnya, jika sebaliknya jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Tabel 3. 4

Interprestasi Nilai r Alpha Indek korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,0199	Rendah
0,0000 - 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali, (2018) dalam Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018)

dalam (Junaidi, J. S., & Meirisa, F., 2021) analisis berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel indevendennya minimal dua. Persamaan regresi linear berganda dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + e$$

Keterangan :

Y = nilai yang diramalkan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas X1

β_2 = Koefisien regresi

X_2 = Variabel bebas X2

e = Error

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016:286) dalam (Panjaitan, J. E., & Yuliati, A. L., 2016) koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antar nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Dalam analisis kolerasi yang dicari adalah koefisien, koefisien kolerasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat lemahnya. Analisis kolerasi berganda digunakan

untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel (X) terhadap variabel (Y) secara bersamaan (Sugiyono, 218).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependent. Besarnya koefisien dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel pengikatnya. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung,

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ maka H_0 ditolak dan (H_1 diterima) berarti terdapat pengaruh antara variabel independent (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y).

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ maka H_0 diterima dan (H_1 ditolak), berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independent (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y).

Atau

- Jika nilai $si < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

2. Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variable independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variable dependen. Dalam hal ini berlaku, bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang di uji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F_{tabel} dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan $df = n-k$. Apabila nilai sig lebih kecil dari Tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. (Ghozali, 2018:179). Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

Menentukan Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikasnsi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- c. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika nilai $sig < \alpha = 5\%$
- d. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika nilai $sig > \alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini melibatkan sebanyak 55 karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon sebagai responden. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Kuesioner ini tidak hanya mencakup pertanyaan mengenai disiplin kerja dan beban kerja, tetapi juga informasi demografis seperti jenis kelamin dan usia.

Pengumpulan data demografis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Dengan mengetahui karakteristik ini, diharapkan dapat memberikan konteks yang lebih dalam terhadap hasil penelitian, serta mempermudah analisis lebih lanjut mengenai bagaimana disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dari berbagai kelompok demografi.

Adapun identifikasi karakteristik ini penting dilakukan agar kita dapat memahami latar belakang umum dari para karyawan yang menjadi subjek penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden dari karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon adalah sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

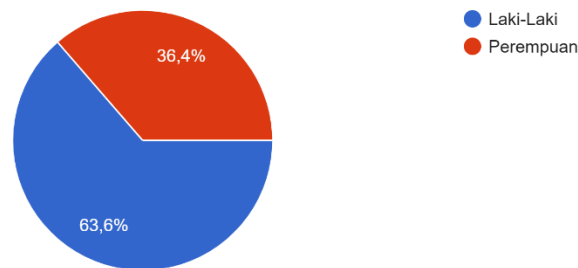
Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Laki - Laki	35	63,6%
2	Perempuan	20	36,4%
Total		55	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Jenis Kelamin
55 jawaban



Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 55 orang kategori responden jenis kelamin jumlah tertinggi adalah laki-laki yaitu 35 orang atau 63,6% dan sisanya 20 orang untuk kategori responden perempuan atau 36,4%. artinya pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon. didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Berikut alasan mengapa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki adalah; 1. Jenis Pekerjaan: Industri peternakan dan pakan ternak sering kali melibatkan pekerjaan fisik yang berat dan kondisi kerja yang mungkin dianggap lebih cocok untuk laki-laki. Pekerjaan seperti pengangkutan bahan baku, pengelolaan pakan, dan perawatan hewan bisa jadi lebih banyak dilakukan oleh laki-laki. 2.

Budaya dan Persepsi Sosial: Di banyak tempat, pekerjaan di industri tertentu, terutama yang membutuhkan tenaga fisik dan bekerja di lingkungan lapangan, sering kali lebih dipersepsikan sebagai pekerjaan untuk laki-laki. 3. Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan lebih condong memilih karyawan laki-laki untuk posisi tertentu, terutama yang membutuhkan kemampuan fisik lebih besar. Perusahaan mungkin memiliki kebijakan atau preferensi yang tidak disengaja yang mempengaruhi rasio gender karyawan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

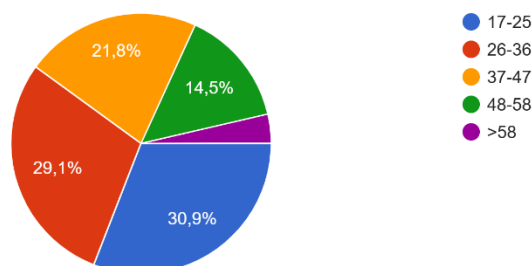
Tabel 4. 2

Karakteristik Responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Presentasi
1	17 – 25	17	30,9%
2	26 – 36	16	29,1%
3	37 – 47	12	21,8%
4	48 – 58	8	14,5%
5	> 58	2	3,6%
Total		55	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Usia
55 jawaban



Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui klasifikasi usia terbanyak yang mendominasi yaitu 17 – 25 tahun sebanyak 17 orang atau 30,9% kemudian karyawan dengan usia 26 – 36 tahun sebanyak 16 orang atau 29,1%, untuk responden dengan usia 37 – 47 tahun sebanyak 12 orang atau 21,8%, kemudian untuk responden dengan rentang usia 48 – 58 tahun sebanyak 8 orang atau 14,5%. Untuk responden dengan rentang usia diatas 58 tahun sebanyak 2 orang. Artinya karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon. didominasi oleh karyawan yang memiliki rentang usia 17 -25 tahun sebanyak 17 orang atau 30,9%.

Berikut adalah beberapa analisis yang menjelaskan mengapa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan muda atau yang berusia 17-25 tahun; 1. Kebutuhan Tenaga Kerja yang Fresh dan Energik: Perusahaan mungkin lebih cenderung merekrut karyawan muda yang energik, antusias, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan muda sering kali dianggap lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan, memiliki stamina yang lebih baik, dan dapat bekerja dengan kecepatan yang lebih tinggi. 2. Biaya Tenaga Kerja yang Lebih Rendah: Karyawan muda biasanya memiliki tingkat gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Ini bisa menjadi strategi perusahaan untuk mengelola biaya tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. 3. Penggunaan Teknologi Baru: Karyawan muda sering kali lebih familiar dengan teknologi baru dan inovasi digital. Perusahaan mungkin mencari karyawan muda yang

mampu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi yang digunakan dalam operasional mereka.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian adalah tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden masing – masing variabel penelitian, kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing – masing variabel. Informasi yang diperoleh dengan skala likert, dimana setiap butir pernyataan berentang 1 – 5 dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. akan dihitung menggunakan kategorisasi dalam interval sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Rata – Rata Skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak baik

Sumber : Sugiyono (2016)

Semua interval yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dikategorikan sebagai berikut:

1. Hasil Responden Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4. 4

Hasil Responden Disiplin Kerja (X1)

No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
1	Saya datang ke kantor sesuai aturan perusahaan	1	6	26	20	2	181	3,29	Cukup Baik
2	Saya pulang kerja sesuai aturan yang ditentukan	1	6	17	25	6	194	3,53	Baik
3	Saya selalu hadir dengan konsisten dan jarang absen tanpa alasan yang jelas	1	3	18	25	8	201	3,65	Baik
4	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	1	5	19	26	4	192	3,49	Baik
5	Saya mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan	1	4	14	27	9	204	3,71	Baik
6	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	3	19	23	8	197	3,58	Baik
7	Saya bekerja dengan teliti dalam menggunakan peralatan di tempat kerja	1	6	21	25	2	186	3,38	Cukup Baik
8	Saya berhati-hati dalam memanfaatkan fasilitas di tempat kerja untuk menghindari	1	3	28	21	2	185	3,36	Cukup Baik

No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
	kerusakan atau kecelakaan kerja								
9	Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada rekan kerja saya	1	4	12	33	5	202	3,67	Baik
10	Saya menjaga hubungan kerja yang ramah dan profesional dengan semua karyawan	1	3	18	26	7	200	3,64	Baik
Total Skor		11	43	192	251	53	1942	3,53	Baik

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh hasil jawaban dari 55 responden, terlihat bahwa variabel disiplin kerja dipersepsikan “Baik” oleh responden, terlihat dari hasil rata – rata 3,53. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Tidak Setuju) sebanyak 11
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Kurang Setuju) sebanyak 43
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 192
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 251
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 53

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja memperlihatkan nilai skor rata

– rata 10 pernyataan yang dijawab sebesar 3,53 . Dan nilai rata - rata skor tertinggi berada di pertanyaan 5 “Saya mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan “ yaitu senilai 3,71 dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar 3,41 – 4,20. Tetapi terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah dibandingkan dengan 10 pernyataan lainnya yaitu pernyataan nomor 1 “Saya datang ke kantor sesuai aturan perusahaan” dengan total skor rata – rata yang sama yaitu 3,29 dan masuk dalam interval cukup baik karena nilai rata-rata berkisar 2,61-3,40.

2. Hasil Responden Beban Kerja (X2)

Tabel 4. 5

Hasil Responden Beban Kerja (X2)

No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
1	Saya merasa target kerja yang diberikan kepada saya realistis dan dapat dicapai	1	8	16	25	5	190	3,45	Baik
2	Saya menerima pekerjaan dengan target kerja yang sudah jelas	2	4	20	21	8	194	3,53	Baik
3	Saya merasa mampu menyelesaikan hasil kerja yang ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	1	5	20	24	5	192	3,49	Baik
4	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat saat pengerjaan barang	1	6	21	22	5	189	3,44	Baik
5	Saya mampu mengatasi kejadian	1	5	27	17	5	185	3,36	Cukup Baik

No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
	yang tak terduga, termasuk melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan								
6	Saya menggunakan waktu secara efisien dalam kegiatan produksi	1	6	15	26	7	197	3,58	Baik
7	Saya menggunakan waktu dan jam kerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	2	4	25	19	5	186	3,38	Cukup Baik
8	Saya merasa beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu adalah wajar dan sesuai standar	4	7	22	19	3	175	3,18	Cukup Baik
9	Saya merasa target pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan jabatan yang saya miliki		7	16	25	7	197	3,58	Baik
10	Saya memiliki kesan positif mengenai standar pekerjaan yang diterapkan di tempat kerja	2	4	12	30	7	201	3,65	Baik
Total Skor		15	56	194	228	57	1906	3,46	Baik

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil jawaban dari 55 responden, terlihat bahwa variabel disiplin kerja dipersepsikan “baik” oleh responden, terlihat dari hasil rata – rata 3,46. Hasil tersebut didapat dari jawaban respnden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Tidak Setuju) sebanyak 15
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Kurang Setuju) sebanyak 56
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 194
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 228
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 57

Berdasarkan poin pernyataan diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan baik terbukti dari besarnya nilai skor rata – rata 10 pernyataan yang dijawab sebesar 3,46. Dan nilai rata rata skor tertingginya berada di pertanyaan 10 “Saya memiliki kesan positif mengenai standar pekerjaan yang diterapkan di tempat kerja” yaitu senilai 3,65 dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar 3,41 – 4,20. Tetapi terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai rendah dibandingkan dengan 8 pernyataan lainnya yaitu pernyataan nomor 8 “Saya merasa beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu adalah wajar dan sesuai standar” dengan total skor rata – rata 3,18 dan masuk dalam interval cukup baik karena nilai rata-rata berkisar 2,61-3,40.

3. Hasil Responden Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6

Hasil Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan tepat waktu	3	6	21	20	5	183	3,33	Cukup Baik
2	Saya selalu teliti dan akurat dalam mengerjakan setiap tugas	1	2	17	25	10	206	3,75	Baik
3	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	1	4	19	18	13	203	3,69	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	4	14	19	18	216	3,93	Baik
5	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	1	3	22	23	6	195	3,55	Baik
6	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	1	4	24	22	4	189	3,44	Baik
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	1	3	22	23	6	195	3,55	Baik

No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
8	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan yang saya miliki	0	1	10	21	23	231	4,20	Baik
9	Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja selama pelaksanaan tugas	1	4	18	20	12	203	3,69	Baik
10	Saya membangun dan menjaga kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	2	3	15	28	7	200	3,64	Baik
Total Skor		11	34	182	219	104	2021	3,67	Baik

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil jawaban dari 55 responden, terlihat bahwa variabel kinerja karyawan dipersepsikan “Baik” oleh responden, terlihat dari hasil rata – rata 3,67. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Tidak Setuju) sebanyak 11
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Kurang Setuju) sebanyak 34
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 182

4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 219
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 104

Berdasarkan poin pernyataan diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan baik terbukti dari besarnya nilai skor rata – rata 10 pernyataan yang dijawab sebesar 3,67. Dan nilai rata rata skor tertinggi berada di pertanyaan 8 “Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan yang saya miliki “ yaitu senilai 4,20 dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar 3,41 – 4,20. Tetapi terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai rendah dibandingkan dengan 10 pernyataan lainnya yaitu pernyataan nomor 3 “Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan” dengan total skor rata – rata 3,33 dan masuk dalam interval cukup baik karena nilai rata-rata berkisar 2,61 – 3,40

4.2.2 Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas adalah penentuan dengan mengkorelasikan antara pertanyaan dan pernyataan yang diperoleh dari semua butir pertanyaan dan pernyataan, uji validitas ini digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur

penelitian, layak atau tidaknya digunakan dalam pengumpulan data dari karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon.

Berdasarkan responden sebanyak 55, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai r-tabel dapat diperoleh $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, maka $r_{tabel} = 0,2656$. Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka Instrument penelitian dikatakan Valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka Instrument penelitian dikatakan Invalid

Atau

- Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen valid
- Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrumen tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh data sebagai berikut :

a) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil dari pengujian validitas disiplin kerja dapat dilihat dari output SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item	r-hitung	t-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,683	0,265	Valid
	X1.2	0,815	0,265	Valid
	X1.3	0,817	0,265	Valid
	X1.4	0,804	0,265	Valid
	X1.5	0,783	0,265	Valid
	X1.6	0,792	0,265	Valid
	X1.7	0,771	0,265	Valid
	X1.8	0,719	0,265	Valid
	X1.9	0,658	0,265	Valid
	X1.10	0,840	0,265	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas pernyataan – pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Disiplin Kerja (X1), Hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai r hitung $>$ r tabel (0,265), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,840 pada pernyataan butir nomor 10 dan pernyataan paling rendah sebesar 0,658 pada pernyataan butir nomor 9. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja (X1), bahwa dari semua pernyataan 10 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel	Item	r-hitung	t-tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,528	0,265	Valid
	X1.2	0,784	0,265	Valid
	X1.3	0,780	0,265	Valid
	X1.4	0,718	0,265	Valid
	X1.5	0,666	0,265	Valid
	X1.6	0,762	0,265	Valid
	X1.7	0,803	0,265	Valid
	X1.8	0,709	0,265	Valid
	X1.9	0,766	0,265	Valid
	X1.10	0,800	0,265	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas pernyataan – pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Beban Kerja (X2), Hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil

dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,265), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,803 pada pernyataan butir nomor 7 dan pernyataan paling rendah sebesar 0,528 pada pernyataan butir nomor 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Beban Kerja (X2), bahwa dari semua pernyataan 10 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	r-hitung	t-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,722	0,265	Valid
	Y2	0,780	0,265	Valid
	Y3	0,879	0,265	Valid
	Y4	0,417	0,265	Valid
	Y5	0,717	0,265	Valid
	Y6	0,768	0,265	Valid
	Y7	0,714	0,265	Valid
	Y8	0,672	0,265	Valid
	Y9	0,870	0,265	Valid
	Y10	0,750	0,265	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas pernyataan – pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), Hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,265), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,879 pada pernyataan butir nomor 3 dan pernyataan paling

rendah sebesar 0,417 pada pernyataan butir nomor 4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari semua pernyataan 10 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan maka selanjutnya penguji melakukan uji reliabilitas terhadap masing – masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel Y dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 25. Dari hasil pengelolaan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 maka reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha (α) < 0,60 maka tidak reliabel.

Tabel 4. 10

Interval Kriteria Reliabilitas

Kofisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2013:127)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabilitas, maka dapat dilihat hasil pengujiannya sebagai berikut :

a) Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai chronbach alpha sebesar $0,923 > 0,60$ untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dengan tingkat reliabel dengan rentang nilai $0,8000 - 1,0000$ yaitu sangat tinggi

b) Hasil Uji Reliabilitas Beban kerja (X2)

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai chronbach alpha sebesar $0,903 > 0,60$ untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat reliabel dengan rentang nilai $0,8000 - 1,0000$ yaitu sangat tinggi.

c) Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.1 nilai chronbach alpha sebesar $0,902 > 0,60$ untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat rentang nilai $0,8000 - 1,0000$ yaitu sangat tinggi

Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan kuesioner pada masing – masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk pengujian pengaruh antar variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linieritas Bergamda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,755	2,859		2,013	,049
	DISIPLIN KERJA	,228	,102	,227	2,243	,029
	BEBAN KERJA	,662	,100	,673	6,643	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin Kerja (X1)

X₂ = Beban Kerja (X2)

B = Koefisien regresi

e = eror

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,755 + 0,228 + 0,662$$

1. Nilai konstanta sebesar (a) 5,755 yang berarti bahwa tanpa adanya Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) maka besar nya Kinerja Karyawan adalah 5,755 satuan.

2. Koefisien regresi $X_1 = 0,228$ menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Yang artinya bahwa setiap penambahan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,228.
3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,662$ menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Yang artinya bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,662.

4.2.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variansi variabel independen. Berikut ini merupakan tabel hasil dari uji determinasi:

Tabel 4. 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,713	,702	3,554

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditentukan R Square sebesar 0,713 atau sama dengan sebesar 71,3% yang dimana dari nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel

dependen sebesar 71,3%. Sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam pengujian ini.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (parsial) dan (simultan) terhadap variabel dependen.

1. Uji T (parsial)

Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk menguji masing-masing variabel independen Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Untuk menentukan bahwa variabel independen berpengaruh atau tidak dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen adalah;

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan :

- Jika nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak
- Jika nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima.

atau

- Jika nilai t-hitung > t-tabel maka H0 ditolak, Ha diterima
- Jika nilai t-hitung < t-tabel maka H0 diterima, Ha ditolak

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan

dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,006 dan alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 16

Hasil Uji T Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,755	2,859		2,013	,049
	DISIPLIN KERJA	,228	,102	,227	2,243	,029
	BEBAN KERJA	,662	,100	,673	6,643	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients 4.16 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,243 dan sig sebesar 0,029. Dengan demikian $t\text{-hitung } 2,243 > t\text{-tabel } 2,00575$ dan $\text{sig } 0,029 < \text{alpha } 0,05$. Hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data melalui rogram SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 17**Hasil Uji T Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,755	2,859		2,013	,049
	DISIPLIN KERJA	,228	,102	,227	2,243	,029
	BEBAN KERJA	,662	,100	,673	6,643	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients 4.17 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,643 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian $t\text{-hitung } 6,643 > t\text{-tabel } 2,00575$ dan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$. Hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan,bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.
- Jika nilai $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak

Atau

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan nilai titik kritis F_{tabel} pada $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$.

hasil dari pengolahan melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. 18

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633,599	2	816,799	64,664	,000 ^b
	Residual	656,838	52	12,631		
	Total	2290,436	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama-sama. Untuk uji F dilakukan dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 55 - 2 = 53$, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,172 dan Alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan perhitungan pada data tabel 4.18 maka nilai $F_{\text{hitung}} 64,664 > F_{\text{tabel}} 3,172$ dan $\text{sig } 0,000 < \text{Alpha } 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 6,854 sehingga dapat disimpulkan bahwa $6,854 > 2,00575$. Serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam bekerja masih belum baik yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik, salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, baik buruknya perilaku karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerja individu dan sebaliknya semakin rendah kedisiplinan dalam bekerja berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang baik di perusahaan dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan yang kurang baik pula saat bekerja, hal ini dibuktikan dari hasil survey jawaban terendah yaitu, pernyataan nomor 1 “Saya datang ke kantor sesuai aturan perusahaan” dengan total skor rata – rata yaitu 3,27. dengan terlambatnya karyawan untuk datang ke kantor berpengaruh terhadap pekerjaan yang dimana akan terjadinya penundaan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan

yang terlambat melebihi waktu yang telah ditentukan. Dengan adanya permasalahan ini memberikan dampak tidak baik terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya semakin rendahnya disiplin kerja maka berdampak buruk pada kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin tingginya disiplin kerja maka berdampak baik pada kinerja karyawan di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa disiplin di tempat kerja sangat penting untuk menjaga tingkat kinerja yang konsisten. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mematuhi aturan dan regulasi perusahaan dengan ketat, yang berdampak pada peningkatan penyelesaian tugas dan efisiensi. Kepatuhan yang ketat terhadap jadwal waktu, kebijakan perusahaan, dan prosedur kerja memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, sehingga meminimalkan keterlambatan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang menjaga tingkat disiplin yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku bertanggung jawab dalam tugas-tugas kerja mereka, yang secara langsung berkorelasi dengan hasil kinerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang disiplin lebih fokus dan cenderung tidak terlibat dalam aktivitas yang menyimpang dari tanggung jawab

pekerjaan mereka. Dengan menjaga disiplin, karyawan berkontribusi untuk menciptakan hasil kinerja yang tinggi. Perilaku disiplin ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan individu, tetapi juga menjadi contoh positif bagi rekan kerja lainnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian juga menyoroti bahwa kurangnya disiplin dapat menyebabkan konsekuensi negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan atau tidak mematuhi jadwal kerja lebih mungkin mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini dapat disebabkan oleh kurangnya fokus, peningkatan kesalahan, dan penurunan kualitas kerja secara umum. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang mendorong dan menegakkan disiplin di antara karyawan. Strategi ini bisa mencakup pemantauan rutin, pemberian insentif bagi perilaku disiplin, serta penerapan sanksi bagi pelanggaran. Dengan cara ini, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. dapat memastikan bahwa disiplin tetap menjadi landasan dalam kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja dan hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Silvy (2019) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas menunjukkan pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung

sebesar 10,747 sehingga dapat disimpulkan bahwa $10,747 > 2,00575$. Serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian beban kerja yang dilakukan perusahaan tergolong tinggi, salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, semakin tinggi karyawan menerima beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja individu, dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang tinggi yang diterima karyawan berdampak positif terhadap kinerjanya di perusahaan, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerja di perusahaan. Dilihat dari hasil survey jawaban tertinggi dengan nilai rata rata skor berada di pertanyaan 10 “Saya memiliki kesan positif mengenai standar pekerjaan yang diterapkan di tempat kerja“ yaitu senilai 3,65 dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar 3,41 – 4,20. Hal ini diartikan karyawan memiliki kesan positif terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka, dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan di perusahaan cenderung meningkat. Dan sebaliknya jika beban kerja yang

diterima karyawan rendah, maka kinerja karyawan di perusahaan cenderung menurun dikarenakan karyawan tidak tahu apa yang ingin dikerjakan.

Beban kerja adalah variabel penting lainnya yang berdampak pada kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh hasil penelitian ini. Analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dikelola dengan baik. Beban kerja yang seimbang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal, karena beban kerja tersebut sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Karyawan yang diberikan tugas yang sesuai dengan keterampilan mereka dan beban kerja yang dapat mereka tangani secara efisien cenderung lebih puas dan produktif. Hal ini muncul karena mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka tanpa merasa terbebani, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan dampak negatif. Ketika karyawan dibebani dengan tugas yang lebih banyak dari pada yang dapat mereka tangani, hal ini sering kali berujung pada penurunan kinerja. Faktor-faktor ini berkontribusi pada penurunan kinerja karena karyawan kesulitan memenuhi tenggat waktu dan menjaga kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja karyawan agar tidak terlalu berat atau terlalu ringan. Dengan demikian, PT Japfa Comfeed Indonesia

Tbk. dapat mempertahankan tenaga kerja yang produktif agar meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini menyarankan bahwa manajemen beban kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas spesifik dari masing-masing karyawan. Pendekatan yang dipersonalisasi ini dapat membantu dalam mendistribusikan tugas secara lebih merata di seluruh tenaga kerja, memastikan tidak ada satu pun karyawan yang terlalu terbebani. Lebih lanjut, memberikan dukungan melalui pelatihan dan sumber daya dapat membantu karyawan mengelola beban kerja mereka dengan lebih efektif. Dengan menciptakan beban kerja yang dikelola secara efisien, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Neksen et al., (2021), Harif (2022) dan Yosephine Simanjuntak et al., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas menunjukkan pengaruh secara simultan antara kedua variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung sebesar 64,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa $64,664 > 3,172$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja

(X2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat masalah-masalah terkait beban kerja dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan beban kerja. hal ini dibuktikan dengan jawaban kuesioner dari masing-masing variabel, hal ini dibuktikan dari hasil survey dengan nilai rata - rata skor tertinggi berada di pertanyaan 5 “Saya mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan “ yaitu senilai 3,71 dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar 3,41 – 4,20. dengan patuhnya karyawan terhadap peraturan pakain yang telah ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap pekerjaan dimana karyawan akan lebih fokus terhadap pekerjaan yang diterima. Sedangkan untuk variabel beban kerja dapat dilihat dari hasil survey jawaban tertinggi dengan nilai rata rata skor berada di pertanyaan 10 “Saya memiliki kesan positif mengenai standar pekerjaan yang diterapkan di tempat kerja“ yaitu senilai 3,65 dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar 3,41 – 4,20. Hal ini diartikan karyawan memiliki kesan positif terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka, dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan di perusahaan cenderung meningkat. Dan sebaliknya jika beban kerja yang

diterima karyawan rendah, maka kinerja karyawan di perusahaan cenderung menurun dikarenakan karyawan tidak tahu apa yang ingin dikerjakan. Kemudian variabel kinerja yang dimana karyawan masih belum mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sehingga tidak dapat membedakan apa yang harus terlebih dahulu dikerjakan dan mana yang bisa dinomorduakan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari nilai skor terendah pada pernyataan nomor 3 “Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan” dengan total skor rata – rata 3,29 dan masuk dalam interval cukup baik karena nilai rata-rata berkisar 2,61 – 3,40. Dengan adanya permasalahan diatas memberikan pengaruh terhadap kinerja dikatakan masih belum baik. kinerja karyawan yang belum baik ini ternyata disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi disiplin dan beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja dan beban kerja maka berpengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan.

Kombinasi antara disiplin kerja dan beban kerja yang tepat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi, ketika dikombinasikan dengan beban kerja yang seimbang, menciptakan lingkungan kerja yang optimal, di mana karyawan dapat bekerja dengan produktif dan efisien. Disiplin kerja yang baik membantu karyawan untuk mengatur dan mengelola beban kerja

mereka dengan lebih efektif, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja dan beban kerja berfungsi sebagai dua faktor yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketika perusahaan berhasil mengelola disiplin kerja dan beban kerja secara efektif, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka bekerja dengan terstruktur dan teratur, serta diberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka, cenderung lebih mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kinerja optimal perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa kebijakan disiplin kerja dan pengaturan beban kerja diterapkan dengan baik agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih jauh lagi, disiplin kerja dan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mengurangi potensi masalah yang sering kali muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu mengatur waktu dan prioritas mereka, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan tepat waktu. Di sisi lain, beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk bekerja tanpa merasa terbebani, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dengan

demikian, kombinasi antara disiplin kerja dan beban kerja yang tepat tidak hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi juga membantu menciptakan kinerja yang lebih sehat dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Neksen et al., (2021), Harif (2022) dan Yosephine Simanjuntak et al., (2021) yang menemukan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hideyo (2019), Silvya (2019), dan C. & K.T., (2021) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan; rendahnya kedisiplinan, seperti sering terlambat dan tidak menjaga fasilitas kantor, berdampak buruk pada kinerja mereka. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga terbukti meningkatkan kinerja dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efisien, meskipun jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang merugikan kinerja. Secara keseluruhan, kombinasi antara disiplin kerja dan beban kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi perlu manajemen yang tepat untuk menghindari efek negatif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kepatuhan Karyawan: Saya menyarankan agar perusahaan meningkatkan kepatuhan karyawan dengan mengadakan penyuluhan dan pelatihan yang lebih intensif. Sesi pelatihan rutin yang menekankan pentingnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan perlu dilakukan secara

berkala. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa aturan kehadiran dan tata tertib kerja disosialisasikan dengan jelas dan menyeluruh kepada seluruh karyawan. Langkah berikutnya yang tak kalah penting adalah melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin, dengan pemantauan kehadiran yang dilakukan secara berkala dan evaluasi performa karyawan yang didasarkan pada kepatuhan mereka terhadap aturan kehadiran.

2. **Penetapan Standar dan Harapan yang Jelas:** Penting bagi perusahaan untuk memiliki dokumentasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab setiap posisi, serta standar waktu yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dalam hal ini, penetapan target yang realistis dan terukur untuk setiap karyawan sangat diperlukan, dengan mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan mereka.
3. **Evaluasi dan Penyesuaian Beban Kerja:** Menurut saya, perusahaan perlu melakukan audit rutin terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Selain itu, sesi feedback secara berkala juga harus diadakan untuk mendengarkan pandangan karyawan mengenai beban kerja mereka. Hal ini penting untuk mengidentifikasi area yang mungkin memerlukan penyesuaian.
4. **Dukungan terhadap Penetapan Target Waktu:** Saya merekomendasikan agar perusahaan mengadakan pelatihan manajemen waktu yang efektif bagi karyawan, yang mencakup teknik seperti Pomodoro, Eisenhower Matrix, dan Time Blocking. Selain itu, penyediaan alat bantu seperti aplikasi manajemen proyek (misalnya Trello, Asana) dan kalender digital akan

sangat membantu karyawan dalam mengatur dan memonitor target waktu mereka.

5. Penghargaan dan Pengakuan Kinerja: Saya percaya bahwa memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melebihi target waktu mereka adalah langkah yang efektif untuk meningkatkan motivasi. Penghargaan tersebut dapat berupa bonus, pengakuan publik, atau insentif lainnya. Selain itu, program motivasi yang dirancang untuk mendukung karyawan dalam menetapkan dan mencapai target waktu mereka juga sangat penting untuk diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18-25.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Blanchard, K., & Johnson, S. (1982). *The One Minute Manager*. William Morrow.
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2019). *Nine Lies About Work: A Freethinking Leader's Guide to the Real World*. Harvard Business Review Press.
- Budiarto, M. (2022). *Evaluasi Kinerja Karyawan dan Penerapan Sistem Penilaian*. Surabaya: Pustaka Cendikia. (<https://www.pustakacendikia.com>)
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Dewi, Irma, dan Mustakim (2018). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton Tengah." *Jurnal Administrasi Negara, Politik-Pemerintahan & Hubungan Internasional*, 2018: 1-9.

- Gilang, R., & Adji, W. Z. (2024). Pengaruh Integritas dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan di Kecamatan Jatinangor. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4577-4584.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South-Western Cengage Learning.
- Harsono, J.(2022). *Manajemen Waktu: Strategi Efektif untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
(<https://www.elexmedia.id>)
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
(<https://www.bumiaksara.com>)
- Hendayana, D. (2016). *Evaluasi Kinerja: Metode dan Aplikasi*. Penerbit Andi.(<https://www.penerbitandi.com>)
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Hideyo, A. R. (2019). pengaruh disiplin kerja da lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum, perumahan dan energi sumber daya mineral. In Universitas Negri Yogyakarta (pp. 1–99). eprints.uny.ac.id
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian*.

- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41-54.
- Irawati, Rusda, dan Dini Arimbi Carrollina (2017). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia." *Jurnal Inovasi Bisnis*, 2017: 51-58.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Koesomowidjojo, Suci Rahayu Mar'ih (2017). "Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja." Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Melva. (2022). pengaruh beban kera terhadap kinerja pegawai pda perusahaan daerah air minum (PDAM) buton cabang mawasangka (pp. 1–96). UMM Makasar.
- Mulyadi, D. (2013). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasi*. Edisi Revisi. Salemba Empat.](<https://www.salembafour.com>)
- Nasiroh, N (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset dan Teknologi Jakarta Selatan. Vol. 2, No. 2., 1446-1457.

- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Oktaviani, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.
- Rivai, V., & Murni, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.](<https://www.rajawalipress.com>)
- Riyadi, A. (2021). *Kinerja Karyawan: Penetapan Sasaran dan Evaluasi*. Bandung: Alfabeta. [Link Buku](<https://www.alfabeta.co.id>)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima

- Kemasan Jatikalen Nganjuk. Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 22-38.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.
- Setiawan, A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan dalam Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group. (<https://www.prenadamedia.com>)
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281.
- Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mewah Indah Jaya-Binjai. In Kinerja (pp. 1–73). Universitas Sumatera Utara.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(03), 353-365.
- SM, S. C. K., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 2(1), 31-40.
- Somadayo, H. (2017). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN PELAKSANAAN KOMUNIKASI TERAPEUTIK DI BANGSAL PENYAKIT DALAM DAN BEDAH RSUD DR. TJITROWARDOJO PURWOREJO. Elibrary Almaata.

- Subandi, S., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., Ciptono, C., & Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 325-336.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Peneliian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Suharjo, T. (2021). *Teknik Manajemen Waktu untuk Pekerjaan dan Kegiatan Sehari-Hari*. Yogyakarta: Penerbit Andi. (<https://www.penerbitandi.com>)
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suryanto, A. (2017). *Pengukuran Kinerja dan Evaluasi Karyawan*. PT. Elex Media Komputindo. (<https://www.elexmedia.id>)
- Suryanto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat. (<https://www.salembaemp4.com>)
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. (<https://www.kencana.id>)
- Tjahyadi, S., & Fernando, R. (2023). Pembuatan Design Halaman Perusahaan pada Ami Florist. *Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 160-168.
- Waloyo, W. (2020). KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PEMBERIAN INSENTIF.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.

LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBEAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :

2. Jenis Kelamin :

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

3. Usia :

- ☐ 15-25 tahun
- ☐ 26-36 tahun
- ☐ 37-47 tahun
- ☐ >48 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah skala 1-5 pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat

Bapak/Ibu/Saudara/i. Kriteria penelitian :

Skor 1 = TS : Tidak Setuju

Skor 2 = KS : Kurang Setuju

Skor 3 = CS : Cukup Setuju

Skor 4 = S : Setuju

Skor 5 = SS : Sangat Setuju

C. DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Saya datang ke kantor sesuai aturan perusahaan					
2	Saya pulang kerja sesuai aturan yang ditentukan					
3	Saya selalu hadir dengan konsisten dan jarang absen tanpa alasan yang jelas					
4	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan					
6	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7	Saya bekerja dengan teliti dalam menggunakan peralatan di tempat kerja					
8	Saya berhati-hati dalam memanfaatkan fasilitas di tempat kerja untuk menghindari kerusakan atau kecelakaan kerja					
9	Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada rekan kerja saya					
10	Saya menjaga hubungan kerja yang ramah dan profesional dengan semua karyawan					

D. BEBAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Saya merasa target kerja yang diberikan kepada saya realistis dan dapat dicapai					
2	Saya menerima pekerjaan dengan target kerja yang sudah jelas					
3	Saya merasa mampu menyelesaikan hasil kerja yang ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan					
4	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat saat pengerjaan barang					
5	Saya mampu mengatasi kejadian yang tak terduga, termasuk melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan					
6	Saya menggunakan waktu secara efisien					

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	KS	TS
	dalam kegiatan produksi					
7	Saya menggunakan waktu dan jam kerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya merasa beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu adalah wajar dan sesuai standar					
9	Saya merasa target pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan jabatan yang saya miliki					
10	Saya memiliki kesan positif mengenai standar pekerjaan yang diterapkan di tempat kerja					

E. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya selalu teliti dan akurat dalam mengerjakan setiap tugas					
3	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
5	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
6	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
8	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan yang saya miliki					
9	Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja selama pelaksanaan tugas					
10	Saya membangun dan menjaga kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

LAMPIRAN TABULASI DATA

HASIL JAWABAN RESPONDEN

HASIL JAWABAN RESPONDEN DISIPLIN KERJA (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	43
2	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	3	2	1	2	3	4	5	33
5	2	3	3	4	5	4	3	3	4	3	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
8	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	42
9	3	4	4	4	4	4	2	3	5	4	37
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	19
12	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12
13	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	40
14	3	4	3	4	5	5	3	3	5	3	38
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
16	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	46
17	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3	36
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	3	5	3	4	5	5	3	3	2	3	36
21	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	28
22	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
24	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
28	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
29	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
31	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
32	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	35
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
35	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
41	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	32
46	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	31
47	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	30
48	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
53	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	30
54	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
55	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	30
TOTAL	181	194	201	192	204	197	186	185	202	200	1942

HASIL JAWABAN RESPONDEN BEBAN KERJA (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	42
2	5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	3	4	2	3	1	2	3	31
5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	3	3	2	2	4	1	1	4	1	25
9	4	5	3	5	5	5	2	1	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
12	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12
13	4	5	4	3	2	5	3	4	5	4	39
14	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	41
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
16	2	1	4	3	5	2	2	3	2	5	29
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
18	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	2	5	3	2	2	4	3	3	4	2	30
21	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33

No.	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	TOTA L
22	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	28
25	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
26	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	29
27	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
29	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
30	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	26
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
33	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
34	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	34
35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35
41	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
42	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
43	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
44	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
45	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
46	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	29
47	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	32
48	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	33
49	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
50	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
51	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
52	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
53	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
54	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
55	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	34
TOTA L	190	194	192	189	185	197	186	175	197	201	1906

HASIL JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	43
2	3	5	2	4	4	3	4	4	2	1	32
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
4	1	4	3	5	4	3	5	4	3	4	36
5	4	5	5	5	2	3	4	5	5	4	42
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33
8	3	4	4	2	5	5	5	5	4	2	39
9	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	46
10	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
11	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	23
12	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	13
13	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	41
14	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	45
15	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	23
16	2	4	3	5	4	4	4	4	3	4	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
20	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
21	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	37
22	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	39
23	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
24	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
25	3	3	4	4	3	3	2	5	4	4	35
26	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
27	4	3	3	5	3	2	4	5	3	3	35
28	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	39
29	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	38
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	1	3	3	2	4	4	4	3	3	3	30
32	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	38
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
34	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	37
35	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	37
36	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	38
37	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
38	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	35
39	3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	41
40	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	35
41	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	33
42	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33

43	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
44	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
45	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	32
46	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	27
47	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
48	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
49	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	35
50	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35
51	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
52	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
53	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
54	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	38
55	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	35
TOTAL	18	20	20	21	19	18	19	23	20	200	2021
L	3	6	3	6	5	9	5	1	3		

LAMPIRAN HASIL UJI

HASIL UJI DESKRIPTIF

HASIL UJI DESKRIPTIF X1 DISIPLIN KERJA

		Statistics										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,29	3,53	3,65	3,49	3,71	3,58	3,38	3,36	3,67	3,64	35,31
Std. Error of Mean		,106	,121	,117	,113	,121	,126	,109	,098	,110	,114	,875
Median		3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	36,00
Mode		3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38 ^a
Std. Deviation		,786	,900	,865	,836	,896	,937	,805	,729	,818	,847	6,489
Variance		,618	,809	,749	,699	,803	,877	,648	,532	,669	,717	42,106
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		181	194	201	192	204	197	186	185	202	200	1942

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

HASIL UJI DESKRIPTIF X2 BEBAN KERJA

		Statistics										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,45	3,53	3,49	3,44	3,36	3,58	3,38	3,18	3,58	3,65	34,65
Std. Error of Mean		,124	,129	,116	,118	,114	,124	,120	,133	,118	,125	,893
Median		4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	35,00
Mode		4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	34
Std. Deviation		,919	,959	,858	,877	,847	,917	,892	,983	,875	,927	6,625
Variance		,845	,921	,736	,769	,717	,840	,796	,966	,766	,860	43,897
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		190	194	192	189	185	197	186	175	197	201	1906

HASIL UJI DESKRIPTIF Y KINERJA KARYAWAN

		Statistics										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTALY
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,33	3,75	3,69	3,93	3,55	3,44	3,55	4,20	3,69	3,64	36,75
Std. Error of Mean		,132	,117	,132	,127	,113	,109	,113	,108	,129	,123	,878
Median		3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	37,00
Mode		3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35
Std. Deviation		,982	,865	,979	,940	,835	,811	,835	,803	,960	,910	6,513
Variance		,965	,749	,958	,884	,697	,658	,697	,644	,921	,828	42,415
Range		4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
Minimum		1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	13
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		183	206	203	216	195	189	195	231	203	200	2021

HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS X1

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,539**	,559**	,427**	,359**	,344*	,524**	,620**	,439**	,524**	,683**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,007	,010	,000	,000	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,539**	1	,714**	,610**	,584**	,596**	,510**	,521**	,415**	,742**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,559**	,714**	1	,546**	,465**	,481**	,539**	,467**	,544**	,963**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,427**	,610**	,546**	1	,788**	,693**	,569**	,491**	,456**	,571**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,359**	,584**	,465**	,788**	1	,823**	,516**	,448**	,474**	,493**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	,344*	,596**	,481**	,693**	,823**	1	,682**	,471**	,422**	,505**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	,524**	,510**	,539**	,569**	,516**	,682**	1	,705**	,362**	,561**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,007	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	,620**	,521**	,467**	,491**	,448**	,471**	,705**	1	,390**	,518**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,003	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	,439**	,415**	,544**	,456**	,474**	,422**	,362**	,390**	1	,574**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,001	,007	,003		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	,524**	,742**	,963**	,571**	,493**	,505**	,561**	,518**	,574**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTALX1	Pearson Correlation	,683**	,815**	,817**	,804**	,783**	,792**	,771**	,719**	,658**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS X2

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,479**	,416**	,255	,236	,318*	,394**	,153	,333*	,274*	,528**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,061	,083	,018	,003	,266	,013	,043	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	,479**	1	,580**	,514**	,398*	,634**	,561**	,446**	,664**	,437**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	,416**	,580**	1	,522**	,565**	,431**	,670**	,485**	,451**	,613**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	,255	,514**	,522**	1	,655**	,369**	,588**	,379**	,363**	,644**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,000		,000	,006	,000	,004	,006	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	,236	,398**	,565**	,655**	1	,319*	,426**	,342*	,309*	,682**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,083	,003	,000	,000		,018	,001	,011	,022	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	,318*	,634**	,431**	,369**	,319*	1	,471**	,538**	,978**	,502**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,001	,006	,018		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	,394**	,561**	,670**	,588**	,426**	,471**	1	,658**	,469**	,632**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	,153	,446**	,485**	,379**	,342*	,538**	,658**	1	,542**	,598**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,266	,001	,000	,004	,011	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	,333*	,664**	,451**	,363**	,309*	,978**	,469**	,542**	1	,480**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,001	,006	,022	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	,274*	,437**	,613**	,644**	,682**	,502**	,632**	,598**	,480**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,043	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTALX2	Pearson Correlation	,528**	,784**	,780**	,718**	,666**	,762**	,803**	,709**	,766**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS Y

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	,492**	,608**	,227	,433**	,468**	,343*	,479**	,620**	,529**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,096	,001	,000	,010	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	,492**	1	,605**	,432**	,606**	,504**	,606**	,368**	,572**	,515**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	,608**	,605**	1	,176	,527**	,616**	,527**	,646**	,980**	,682**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,198	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	,227	,432**	,176	1	,146	,164	,146	,363**	,118	,250	,417**
	Sig. (2-tailed)	,096	,001	,198		,288	,232	,288	,006	,390	,066	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	,433*	,606**	,527**	,146	1	,681**	,655**	,304**	,515**	,436**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,288		,000	,000	,024	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	,468**	,504**	,616**	,164	,681**	1	,654**	,432**	,628**	,520**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,232	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	,343*	,606**	,527**	,146	,655**	,654**	1	,387**	,538**	,436**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,288	,000	,000		,004	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	,479**	,368**	,646**	,363**	,304*	,432**	,387**	1	,610**	,330*	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,006	,024	,001	,004		,000	,014	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.9	Pearson Correlation	,620**	,572**	,980**	,118	,515**	,628**	,538**	,610**	1	,717**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,390	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.10	Pearson Correlation	,529**	,515**	,682**	,250	,436**	,520**	,436**	,330*	,717**	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,066	,001	,000	,001	,014	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTALY	Pearson Correlation	,722**	,780**	,879**	,417**	,717**	,768**	,714**	,672**	,870**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

HASIL UJI REBILITAS DISIPLIN KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	10

HASIL UJI RELIABILITAS BEBAN KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	10

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,713	,702	3,554

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,755	2,859		2,013	,049
	DISIPLIN KERJA	,228	,102	,227	2,243	,029
	BEBAN KERJA	,662	,100	,673	6,643	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633,599	2	816,799	64,664	,000 ^b
	Residual	656,838	52	12,631		
	Total	2290,436	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

LAMPIRAN ACC SIDANG SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon

Ace sidang skripsi
ke 10/8/24
Dik
Dr. Wini. H.



ACC sidang skripsi
15/08/2024
G
Silwani

Disusun oleh :

Sohiburrohim

200111097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024