

**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA XIV MAKASSAR**

SKRIPSI



WA ODE SUFIATI

105721109020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL SKRIPSI :

**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA XIV MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**WA ODE SUFIATI
NIM : 105721109020**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan biarkan kesulitanmu menguasai, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan dan kemudahan”

(Q. AL-Insyirah:5)

Kebenaran akan muncul setelah kita melakukan kesalahan, tetap berproses karena tidak ada usaha yang akan sia-sia

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Ridho-Nya serta karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik

Alhamdulillah Rabbil alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua Orangtuaku tercinta :

**LA ODE ANSA
WA ODE MARUHANA**

Orang-orang yang saya sayang dan almamater



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Suitan Aiauddin No. 259 Gedung iqra Lt. 7 Teip. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

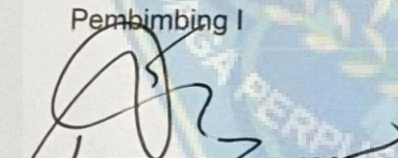
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nuantara XIV Makassar
Nama Mahasiswa : Wa Ode Sufiati
NIM : 105721109020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

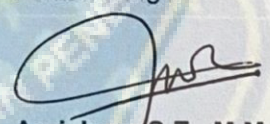
Makassar, 25 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I


Muh Nur, R. S.E., M.M
NIDN: 0927078201

Pembimbing II

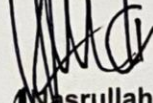

Asri Jaya, S.E., M.M
NIDN: 0926088303

Mengetahui,


Dean

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi


Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Wa Ode Sufiati , Nim : 105721109020 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024 Tanggal 16 Dzulqa'dah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Dzulqa'dah 1445 H
25 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|--------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum : | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua : | Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris : | Agusdiwana Suarni, S.E.,M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji : | 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. Dr. Dg. Maklassa, S.pd., M.M
3. Dr. H. Muhammad Najib Kasim, S.E.,M.Si
4. Sitti Marhumi, SE., M.M | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wa Ode Sufiati
Stambuk : 105721109020
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

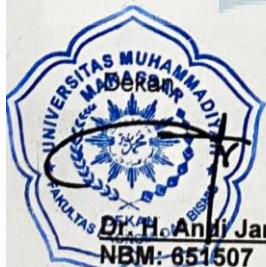
Makassar 25 Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Wa Ode Sufiati
NIM:10572110220

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wa Ode Sufiati
NIM : 105721109020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar
Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan



Wa Ode Sufiati
NIM: 105721109020

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb.

Tiada kata yang pantas diucapkan seorang hamba kepada pencipta-Nya selain rasa syukur atas segala nikmat, Rahmat dan Hidayah-Nya. Tuhan yang maha suci lagi maha tinggi tempat kita menyembah dan meminta pertolongan sehingga kita berharap mampu melewati hari penuh dengan makna. Semoga hari-hari yang telah kita lalui bersama mampu mengukuhkan identitas kita sebagai manusia yang tercerahkan

Salawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw. Manusia paling sempurna dimuka bumi, Rasul yang menggulung tikar kebahtilan dan membentangkan tikar kebenaran, sosok pemimpin ideal, Tokoh panutan seluruh manusia yang mengikutinya, semoga saja nafas perjuangan beliau bias bersenyawa dengan perjuangan kita hari ini dan masa yang akan datang.

Suatu kebanggaan oleh penulis selesainya skripsi ini dengan judul **“PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR”**. Dengan segala kemampuan yang ada, penulis mencoba membuat skripsi ini sebaik mungkin. Namun demikian, didalam penulisan masih terdapat kekurangan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada dalam penulisan karya ilmiah ini. Oleh karena itu, segala kritikan dan saran dari pembaca sangat diperlukan demi pengembangan ilmu dimasa yang akan datang.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini begiitu banyak hambatan dan keterbatasan sehingga banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan tidak terhingga buat Ayahanda La Ode Ansa dan Ibunda tercinta Wa Ode Maruhana yang meskipun telah tiada pasti memberikan doa restu selama penulis menempuh pendidikan sejak kecil sampai dewasa hingga mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik sesuai rencana.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis juga banyak melibatkan berbagai pihak olehnya itu merupakan tanggung jawab yang besar untuk mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh Nur, R, S.E., M.M selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dorongan yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Asri Jaya, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak Nurson Petta Pudji,S.Ag., M.Pdi selaku Penasehat Akademik (PA) penulis

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua, kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak senantiasa penulis nantikan demi kesempurnaan karya ini.

WassalamuAlaikumWr.Wb.

Makassar, 24 Maret 2024

Penulis

ABSTRAK

WA ODE SUFIATI.2024. Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Muh Nur R dan Asri Jaya.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 114 orang. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling* Berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh seluruh karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 114 orang.

Hasil dalam penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 11,595 lebih besar dari t tabel 1,981 ($11,595 > 1,981$) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis di terima. Hal ini berarti kedisiplinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan bagian produksi tercapai dengan baik, Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal sehingga kinerja karyawan bagian produksi tidak maksimal

Kata Kunci: Karyawan, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

WA ODE SUFIATI.2024. The Influence of Employee Discipline Levels on the Performance of Production Department Employees at PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by: Muh Nur R and Asri Jaya.

The aim of this research is: To determine the effect of employee discipline on the performance of production employees at PT Perkebunan Nusantara XIV. The type of research carried out is quantitative with an associative approach. The population in this study were all employees in the production section at PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar, totaling 114 people. The sampling technique used by the author is nonprobability sampling. Based on this, the sample in this study is the entire population taken, namely all production employees at PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar, totaling 114 people.

The results of this research are that employee discipline has a calculated t value of 11.595 which is greater than the t table of 1.981 ($11.595 > 1.981$) with a probability of a significant level of 0.000 which is smaller than the significant level of 0.05, so the hypothesis is accepted. This means that employee discipline has a positive and significant effect on the performance of production employees. The results of this research show that the better the employee discipline, the better the performance of production employees will be. Without good discipline, it will be difficult for a company to achieve optimal results so that the performance of production employees will not be optimal.

Keywords: Employees, Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	5
2. Kedisiplinan Karyawan	8
3. Kinerja Karyawan Bagian Produksi	13
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Populasi dan Sampel Penelitian	24
E. Teknik Pengumpula Data.....	25

F.	Definisi Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	26
G.	Metode Analisis Data.....	27
H.	Uji Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		33
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	33
B.	Karakteristik Responden.....	41
C.	Analisis Data.....	43
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
A.	Kesimpulan.....	55
B.	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....		56



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian	26
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel.....	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 4. 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji heteroskedastisitas (Uji Park).....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji T – Uji Parsial.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.....	38
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas-Normal Probablity Plot.....	47
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedasitas – Grafik Scatterplot	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	59
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	63
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	65
Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian.....	74
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	75
Lampiran 6 Abstrak	76
Lampiran 7 Surat Perubahan Judul Skripsi	77
Lampiran 8 Keterangan Bebas Plagiasi	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor tersulit yang dihadapi oleh manajemen pada seluruh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat para pekerja mereka bekerja secara efisien. Pada prinsipnya sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu modal yang memiliki peranan penting pada keberhasilan perusahaannya. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan, menurut (Silalahi et al., 2021) adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka dari itu organisasi selalu memperhatikan Tingkat kedisiplinan.

Kedisiplinan karyawan menjadi barometer dalam peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa peranan karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Maka dari itu, keberhasilan karyawan untuk mengembangkan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung dari kepentingan pribadi atau golongan terutama para karyawan

dan pimpinan sehingga perlu sekali memiliki kedisiplinan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan karyawan harus terarah sebagai wujud dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tidak terlalu bersikap hati-hati tanpa rasa takut terhadap kesalahan yang mungkin berwujud sanksi dari atasannya (Sinambela et al., 2019). Dengan demikian kedisiplinan merupakan apa yang telah disetujui bersama para pemimpin dan pekerja di suatu perusahaan dimana persetujuan tertulis, maupun secara lisan ataupun berupa peraturan-peraturan/kebiasaan.

Kedisiplinan merupakan suatu proses bagi karyawan untuk berkembang dan melakukan tugas sesuai instruksi. Karena hal itu, setiap pemimpin seharusnya meluangkan waktunya melaksanakan pengawasan dalam melakukan kedisiplinan tersebut. Semakin tingginya disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai hasil kerja yang baik, karena tenaga kerja tersebut menggunakan waktunya dengan baik untuk melakukan pekerjaannya demi mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi terkhusus dalam hal kinerja karyawan bagian produksi di PT Pekebunan Nusantara XIV. PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar memiliki permasalahan dimana target produksi seringkali mengalami ketidak tercapaian dengan yang telah direncanakan. Hal ini ditunjukkan dengan terjadi sering kali ditemukan adanya ketidaksesuaian, ketidaksesuaian ini dapat diketahui

dengan cara membandingkan antara rencana dan aktivitas kegiatan dilapangan. Diperlukan suatu rekonsiliasi yang dilakukan terhadap rencana di awal dengan hasil survei di lapangan.

PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar telah menggelar acara pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mental dan komitmen karyawan. Kegiatan tersebut di hadiri sekitar 400 karyawan dengan jenjang BOD-1 hingga BOD 4. Kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas SDM diadakan selama 4 hari tiga malam. Acara tersebut dibuka langsung oleh Bapak Direktur PT Perkebunan Nusantara. Dalam kegiatan ini diharapkan tingkat kedisiplinan karyawan meningkat sehingga seluruh karyawan bisa menjadi kompak dan bersinergi mewujudkan kinerja sukses. Materi yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu indoor dan outdoor. Untuk materi *indoor* sendiri peserta diberikan pembekalan motivasi, tausiyah dan *sharing session*. Sedangkan untuk kelas outdoor para peserta diajak untuk berlatih kekompakan dalam tim, baris berbaris, hingga *upstanding dan destanding rappeling*. PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar menghimbau agar sifat-sifat kedisiplinan, ketegasan, dan kekompakan yang terbentuk selama pelatihan dapat diimplementasikan dalam keseharian di kantor. Selain itu seluruh peserta juga diminta untuk membentuk mental disiplin untuk karyawan di bawahnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Memberikan masukan kepada instansi dengan permasalahan tentang kedisiplinan karyawan terhadap kinerja bagian karyawan produksi sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

2. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi masalah yang terkait dengan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi serta mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama studi sehingga dapat dijadikan bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia disini lebih difokuskan pada bagaimana lembaga dalam mengatur cara kerja yang harus dilakukan oleh tenaga pengelola panti asuhan dalam rangka memberikan pelayanan kepada anak asuh. Seiring dengan tuntutan kompetisi global, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia, *trend* dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat optimal apabila anggota organisasi tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya. Kehandalan kompetensi SDM sebenarnya dapat dibentuk, dimana pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam *me-manage* anggotanya dalam difersifikasi kompetensi individu yaitu: kompetensi pencapaian tujuan, kompetensi pemecahan masalah, kompetensi interaksi sesama, dan kompetensi *teamwork*. Dengan demikian, sinergi kompetensi masing-masing individu secara simultan akan meng-optimalkan performance organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, peranan kompetensi SDM sangat menentukan kemajuan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Maka dari itu, setiap organisasi perlu untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas - tugas yang tertera pada

analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Pengadaan tenaga kerja mencakup.

1) Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat - syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses sistematis penentuan tugas - tugas dan tanggung jawab serta keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

2) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan- kebutuhan dengan ke tersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

3) Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan - kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi rekrutmen biasa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.

4) Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi .seleksi dilakukan apabila jumlah calon tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.

5) Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan pengurus akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula.

b. Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

1) Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource development/HRD*) Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pengurus, baik untuk pengurus baru yang diterima maupun pengurus lama.

2) Perencanaan karir (*career palnning*) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada pengurus atas jasa - jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian.

e. **Pemeliharaan Sumber Daya Manusia**

Setelah melakukan fungsi - fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan pengurus untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. pengurus yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik.

2. Kedisiplinan Karyawan

1) **Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen (Handayani 2017). Sedangkan menurut Fimansyah dan Mistar (2020) kedisiplinan karyawan adalah kesediaan dan kesadaran yang dimiliki oleh seseorang untuk menaati peraturan ataupun SOP yang telah diberikan oleh perusahaan.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi Perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengaturan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana, yaitu :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 - 2) Tingginya semangat dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
 - 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
 - 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
 - 5) Meningkatnya efisiensi kerja para karyawan
- 2) Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja Karyawan

Terdapat dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Pranitasari dan Khotimah, 2021) dua bentuk tersebut, antara lain :

- 1) *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.

- 2) *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR) Dalam setiap organisasi atau Instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan.

Menurut Pandipa (2019) kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

- 1) Disiplin Preventif merupakan cara untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi ditempat mereka bekerja.
 - 2) Disiplin Korektif merupakan pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 3) Prinsip-Prinsip Kedisiplinan

Untuk mengkondisikan karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.
- 3) Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera
- 4) Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
- 5) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
- 6) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.
- 7) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

4) Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama dari disiplin adalah meningkatkan hasil semaksimal mungkin Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy.

Selanjutnya, pencegahan kerusakan dan kehilangan mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Kedisiplinan karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh. Kedisiplinan dalam organisasi dapat dilaksanakan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di ikuti sebagaimana mestinya. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan peraturan disiplin antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Anwar Raja Mangkunegara (2013). "Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya." Kemudian menurut Panjaitan (2017), "prestasi seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha dan potensi yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya".

Kinerja adalah hasil tindakan seorang pegawai sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh individu tertentu yaitu supervisor atau manajer dan pendukung organisasi. Wibowo (2007:7). Menurut Hendrayant (2018), "kinerja adalah penilaian tentang bagaimana seseorang bekerja terhadap tujuan yang diberikan". Kinerjanya dapat dievaluasi dengan indikator seperti:

1. Kualitas dan Kuantitas penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah mendapatkan penilaian dari atasan langsung melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (*Performance appraisal*)
 2. Realisasi Kerjasama karyawan selama menjalankan tugas
 3. Ketelitian karyawan selama menjalankan tugas
 4. Perkembangan Pengetahuan serta sifat keingintahuan yang mendorong untuk perkembangan ke depan yang dimiliki oleh Pegawai.
- Efisiensi adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan bagi entitas tertentu, untuk mengetahui tingkat pemenuhan hasil instansi terkait dengan visi yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dalam Hendrayant (2018), efisiensi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu: keterampilan seseorang, kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, status sosial dan informasi demografis.
2. Faktor Psikologis: Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: Struktur organisasi, perencanaan kerja, manajemen, sistem penghargaan.

Menurut Yunus (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *individual characteristics* (karakteristik individual)
2. *organizational characteristic* (karakteristik organisasi),
3. *Work characteristics* (karakteristik kerja)

Selain itu, Kopelman menjelaskan bahwa selain faktor lingkungan, kinerja juga sangat bergantung pada karakteristik individu seperti keterampilan, pengetahuan, kemampuan, motivasi, norma dan nilai. Mengenai pengertian kinerja, nampaknya karakteristik individu seperti kepribadian, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, asal suku, kondisi sosial ekonomi, pengalaman dengan prasyarat menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja baik individu maupun organisasi.

c. Indikator Kinerja

Robbins (2006) dalam (Silaen, et al., 2021, p. 6) menjelaskan terdapat tiga indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas yang berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan dalam hal koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 PenelitianTerdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Intan Amalia , Sri Maria, Herlina Herlina, Zaenudin T , Finny Redjeki (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung	Kuatitatif	Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif	Hasil analisis yang ditunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Muhammad Syamsul Hidayat , Didin Hikmah Perkasa (2024)	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa	Kuantitatif	Metode penelitian yang diterapkan selama di lapangan yaitu metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,438, dan nilai t-statistic > t-tabel (2,767 > 1,96), mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Vicky Sanjaya dan Wenny Desty	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya	kuantitatif	Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan

	Febrian (2024)	Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)		dengan metode deskriptif yang dimaksud adalah dengan menggunakan keterangan data yang didapat pada saat penelitian dan dari lapangan berupa data yang secara tertulis maupun lisan dari pihak-pihak yang terlibat.	terhadap variabel kinerja pegawai.
4	Deden Firmansyah, dan Mistar (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima	Kuantitatif	Instrument menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana.	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa pengaruh kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.
5	Damayanti, F.V., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021)	Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories	Kuantitatif	Penelitian dilakukan dengan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories departemen produksi area sterile dengan besar sampel sebanyak 34 responden, dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh	Hasil pengujian hipotesis diperoleh kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t nilai thitung $2,230 >$ ttabel $2,036$. Hal tersebut

					menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
6	Winda Tetty Agustina Manullang, Ria Veronica Sinaga, Esli Silalahi 2020	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera	kuantitatif	Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan Reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah tehnik korelasi Product Moment Pearson. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,50. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis)	Berdasarkan uji F maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hilon Sumatera.
7	Hari Mulyadi 2022	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT Adetex Cabang Banjaran Kab.	kuantitatif	Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi literature dengan menggunakan rumus Slovin	Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung dan Disiplin kerja karyawan

		Bandung		diperoleh sampel sebesar 75 sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan software komputer SPSS	berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung
8	Safitri Indriyani 2023	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Paradise Island Furnitur	kuantitatif	Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture yang berjumlah 155 orang menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, (2) pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

9	Nur Fitri Aulia 2023	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Dikota Makassar	kuantitatif	Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap yang berjumlah 109 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan menggunakan teori sampel random sampling. Pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yakni linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dan hubungan atau pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).
10	Almansyah Rundu Woua, Almansyah Rundu Woua, Andi Suci Magfi Rahmadani 2023	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka)	kuantitatif	Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh buruh panen kelapa sawit PT. Damai Jaya Abadi Afdeling IX Kec. Tanggetada, Kab. Kolaka. Sampel berjumlah 60 orang buruh dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus.	hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar (0.005) dan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar (0.005).

C. Kerangka Pikir

Dalam Penelitian ini, penulis meneliti tentang pengaruh tingkat kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV. Keberhasilan karyawan dalam mengembangkan kewajiban itu tergantung dari kepentingan pribadi/golongan terutama para karyawan dan pimpinan sehingga perlu memiliki kedisiplinan guna bekerja secara efektif maupun efisien, sehingga tujuan dari perusahaan mampu tercapai. Adapun kerangka pikirnya dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih variabel. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian empiris (Sugiyono, 2018). Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kedisiplinan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Kantor PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara kedisiplinan karyawan (X) terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar Jl Urip Sumoharjo No 72-74. Jangka waktu penelitian selama 2 bulan yaitu pada bulan Februari-Maret 2024. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut adalah lokasi penelitian lebih dekat dengan rumah, selain itu peneliti ingin mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana memiliki tujuan guna memperlihatkan masalah yang menggambarkan keadaan yang sedang terjadi. Adapun data yang diperoleh di dalam penelitian ini tersebut:

1. Data primer, adalah suatu data yang diperoleh dengan daftar pertanyaan yang telah disusun yang bertujuan guna memperoleh

suatu informasi dari karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar sebagai responden dalam penelitian ini.

2. Data sekunder, adalah data yang sudah diolah lebih detail dan jelas dan di sajikan oleh penulis, contoh hasil menggunakan tabel maupun bentuk kurva

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dimana memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh penulis guna dipelajari lebih detail dan memberi kesimpulannya. Populasi merupakan adanya kelompok individu, yang menggambarkan suatu kejadian yang mempunyai karakteristik tersendiri, mendapatkan data yang relevan dan valid, sehingga dilakukan penarikan sampel dari suatu populasi yang akan diteliti. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 114 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2011) definisi *nonprobability sampling* adalah: teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal ini maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh seluruh karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 114 orang.

E. Teknik Pengumpul Data

Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian tersebut adalah:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada objek di penelitian terkhusus mengenai pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi dari PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian pernyataan yang tertulis yang disusun secara detail untuk responden yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Data yang akan diperoleh adalah kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi, akan dibagikan

kepada karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) Kedisiplinan karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku.
- b) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Pada tabel 3.1 menyajikan pengukuran variabel penelitian indikator jenis pernyataan yang terdapat dalam variabel penelitian.

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator
Kedisiplinan Karyawan (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketetapan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bentuk analisis yang berisi tentang pengujian data yang di dapat dari hasil jawaban responden yang telah diterima, sehingga dari jawaban tersebut dapat disimpulkan apakah penelitian ini hipotesisnya diterima ataupun di tolak. Ghozali (2018) regresi linear sederhana, adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah proses statistik yang digunakan untuk merangkum, mengorganisir, dan menggambarkan data dalam bentuk yang lebih sederhana dan mudah dipahami. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah memberikan gambaran umum tentang karakteristik dan pola yang ada dalam data. Analisis ini tidak melibatkan inferensi atau pengujian hipotesis, tetapi bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang data yang ada.

Menurut Sugiyono (2018) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, grafik, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, perhitungan persentase

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) uji validitas merupakan pengujian yang di gunakan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan guna mengukur ketetapan instrumen yang di gunakan di penelitian. Tujuannya yakni guna mengetahui apakah daftar pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak dijadikan sebagai dasar penelitian. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini ada 2 variabel, adalah Kedisiplinan Karyawan (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji ini menggunakan *confirmatory factor analysis*. Analisis ini dilakukan guna menguji indikator - indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel.

b. Uji Realibilitas

MenurutG hozali (2018) Uji realibilitas yakni uji yang digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dilakukan untuk meneliti merupakan indicator dari variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dapat di katakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Nunally dalam Ghozali,2018). Pengukuran ini digunakan dengan cara pengukuran sekali saja lalu hasilnya di bandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur kolerasi antar pernyataan jawaban.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) agar model regresi tidak bisa maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik

dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian asumsi klasik meliputi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak, Ghozali (2018). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov– Smirnov dengan koreksi Lilliefors. Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut.

- 1) Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- 2) Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

b. Uji Multikolinieritas

Guna mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas di suatu model regresi yakni melihat nilai variace inflation factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance dibawah 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas yakni ada hubungan linear yang mendekati sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas, Kuncoro (2011) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah heterokedastisitas. pada grafik scaterplot. Apabila terjadi pola tertentu hal tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola jelas serta titik yang tersebar atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Teknik analisis regresi dipilih dalam penelitian ini karena teknik analisis regresi sederhana dapat menyimpulkan secara langsung mengenai satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X).

Dalam bentuk umumnya, persamaan model analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Kedisiplinan Karyawan

E = Standar Error

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah salah satu konsep dasar dalam statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan berdasarkan data yang telah

dikumpulkan dalam penelitian atau eksperimen. Ronald A. Fisher (1890:1962), menganggap uji hipotesis sebagai alat untuk mengukur bukti yang ada dalam data terhadap suatu klaim atau hipotesis penelitian. Beberapa uji hipotesis terhadap koefisien regresi yang dapat dilakukan :

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dalam konteks uji hipotesis dalam analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi individu (koefisien untuk setiap variabel independen) signifikan secara statistik. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen. Hasil Uji t menurut tabel coefficients pada kolom sig. dengan kriteria :

- a) Probabilitas (sig.) $< 0,025$: Menunjukkan bahwa hasil uji t secara signifikan berbeda dari nol, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Probabilitas (sig.) $\geq 0,025$: Menunjukkan bahwa hasil uji t tidak berbeda signifikan dari nol, sehingga Anda tidak dapat mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas dan sebaliknya apabila R^2 besar berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara Makassar

PT Perkebunan Nusantara merupakan kantor pemerintah yang berkaitan dengan pengembangan produktivitas tanaman perkebunan tahunan maupun semusim. Adapun tanaman tahunan atau penyegar meliputi , tanaman kelapa sawit, kelapa dalam , jambu mete, karet, kakao, kopi, teh, kemiri. Sedangkan tanaman semusim dan rempah meliputi : tebu, kapas, tembakau, nilam, cengkeh, lada, pala, vanili.

PT Perkebunan Nusantara selalu melakukan studi banding di berbagai daerah dan sering juga melakukan pelatihan-pelatihan kepada petani agar petani dapat meningkatkan hasil produksi kebun yang dimiliki. Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) merupakan amanah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan

Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKj dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2015 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggung jawaban atas kinerja PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Pembangunan SubSektor Perkebunan di Sulawesi Selatan telah memperlihatkan peranan yang cukup berarti, hal ini ditandai dengan meningkatnya kontribusi terhadap Perekonomian Sulawesi Selatan, terutama peranannya terhadap ekspor. Keberhasilan dan kemajuan Pembangunan yang dapat dicapai tersebut merupakan implementasi dari Pola Pembangunan Perkebunan yang selama ini dilaksanakan dengan kegiatan Pokok Intensifikasi, Diversifikasi, Rehabilitasi dan Ekstensifikasi yang didukung dengan adanya kebijakan Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan. Secara nasional sub Sektor Perkebunan memberikan kontribusi peningkatan Devisa Negara dan PDRB terbesar di luar Minyak dan Gas Bumi serta penyerap tenaga kerja yang cukup besar. Sehubungan dengan Strategi dan Kebijakan Pembangunan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Perkebunan yang utuh disebut dengan Pusat Pengembangan Perkebunan di setiap lokasi Pengembangan dan Sentra-Sentra Produksi dengan azas kebersamaan ekonomi masyarakat/kerakyatan. Dengan demikian Petani Perkebunan sebagai anggota masyarakat melalui

kelembagaan petani/assosiasi/ koperasi, mempunyai peluang untuk memanfaatkan potensi ekonomi baik dalam kegiatan “*On Farm*” maupun pada kegiatan “*Off Farm*” seperti Pengolahan Hasil, Pemasaran dan lain-lain.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar memiliki visi yaitu: “Menjadikan PTPN XIV sebagai perusahaan BUMN yang sehat tumbuh dan berkembang berkelanjutan serta memiliki daya saing yang tinggi dan mampu meningkatkan nilai pemegang saham dan kebanggaan stakeholder dikawasan timur indonesia.”

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, PT Perkebunan Nusantara Makassar merumuskan misi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan nilai perusahaan dengan melakukan Revitalisasi produksi, pemasaran dan keuangan berdasarkan *Key Performance Indicator* yang disepakati Stakeholder.
- 2) Melaksanakan prinsip – prinsip bisnis yang sehat pada perusahaan perkebunan.
- 3) Melaksanakan reformasi dalam budaya kerja, strategi dan pengelolaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan *Good Corporate Governance* di PTPN.
- 4) Meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktifitas, efisiensi dan inovasi produksi untuk menyediakan produk perkebunan yang berkualitas dengan pelayanan yang prima.

- 5) Meningkatkan dan memaksimalkan kontribusi perusahaan kepada Stakeholder.

a. Tujuan

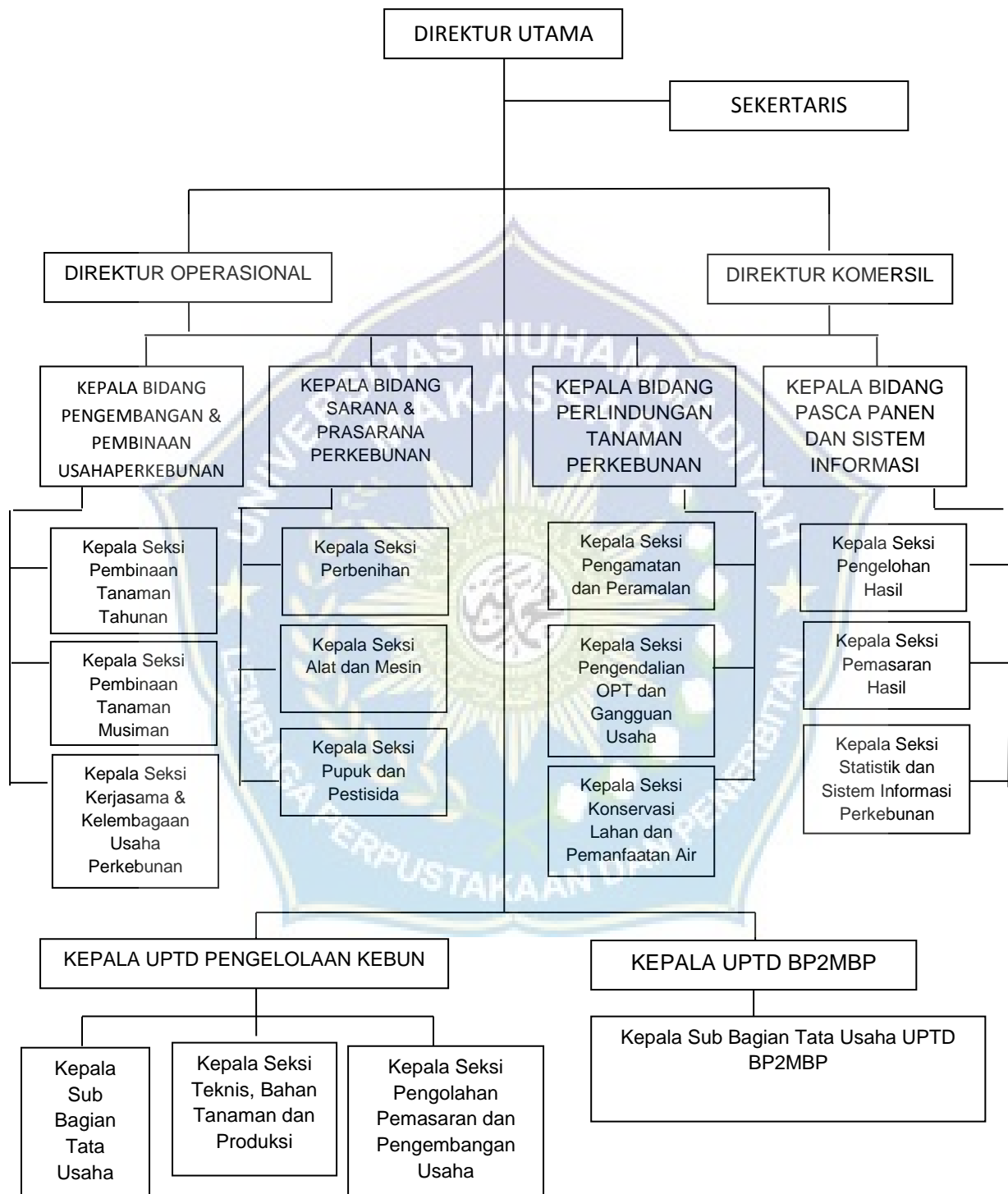
Tercapainya peningkatan laba berkelanjutan (*sustainable profit growth*) dan peningkatan kekayaan perusahaan (*assets*) untuk mensejahterakan *shareholder* dan *stakeholders* strategis dengan kesehatan perusahaan minimal mencapai .

b. Strategi Bisnis

Mengingat produk akhir bisnis sawit dan karet berbentuk komoditas dan produk gula dipasarkan dalam bentuk bulk, maka strategi bisnis yang diterapkan adalah strategi kepemimpinan biaya (*overall cost leadership*).

c. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara

Struktur organisasi mengatur adanya saling keterkaitan antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya yang ada dalam lingkungan organisasi perusahaan. Sebagai badan usaha yang bertujuan untuk mendapatkan laba atau profit, dalam menjalankan fungsinya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Pembagian tugas dari masing-masing bagian sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara efisien dan efektif



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar

3. Peran dan Fungsi

Pengambilan keputusan dalam PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar terutama dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini direktur utama, terutama hal yang menyangkut keputusan yang bersifat strategis. Namun keputusan yang bersifat operasional kadang-kadang dilimpahkan kepada direktur operasional, Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Program, Kepala Sub Bagian Keuangan . Setiap kepala bagian dapat membuat suatu keputusan yang dapat memperlancar kegiatan departemennya. Dengan demikian, prakarsa dari bawah tetap dapat dikembangkan selama prakarsa tersebut diperkirakan akan membawa keuntungan bagi perusahaan baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Adapun tugas dan kewajiban dari masing-masing bagian dari struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Sekertaris

Kewajiban sekretaris adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima dikte dari direktur utama
- 2) Melaksanakan korespondensi (menerima dan mengirim surat)
- 3) Menyimpan arsip-arsip yang dinilai penting
- 4) Menerima tamu-tamu direktur utama

b. Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Kewajiban kepala sub bagian umum dan kepegawaian adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, dan perlengkapan serta pengelolaan administrasi kepegawaian
- 2) Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman naskah Dinas serta pengelolaan dokumentasi dan kearsipan.
- 3) Pelaksanaan penyusunan dan pengadministrasian persuratan dinas
- 4) Pelaksanaan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan, dokumentasi dan kearsipan dilingkungan dinas
- 5) Pelaksanaan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas
- 6) Pelaksanaan pelayanan keprotokolanan, hubungan masyarakat dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas
- 7) Pelaksanaan pengurusan kerumahtanggaan, pemeliharaan kebersihan gedung kantor, perawatan kendaraan dinas dan aset lainnya serta keamanan dan ketertiban kantor
- 8) Penyiapan dan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan dinas
- 9) Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di lingkungan dinas
- 10) Pelaksanaan penyimpanan, pendistribusian dan investasi perlengkapan dinas hasil pengadaan
- 11) Penyiapan bahan pembinaan organisasi dan tata laksana
- 12) Pelaksanaan pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan dinas

- 13) Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun, cuti pegawai, dan lain-lain
- 14) Pelaksanaan pengumpulan, penyimpanan dan pemeliharaan data dokumentasi kepegawaian
- 15) Penyimpanan dan penyusunan rencana kebutuhan formasi, mutasi pegawai, dan pengembangan karier pegawai

c. Kepala Sub Bagian Program

- 1) Subagian program dipimpin oleh seorang kepala subbagian adalah unsur staf yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris
- 2) Penyusunan perencanaan program subbagian program dan badan;
- 3) Pelaksanaan koordinasi kegiatan perencanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan badan;
- 4) Pelaksanaan tugas penyusunan program bidang ;
- 5) Pelaksanaan tugas lain, yang diberikan oleh sekretaris, sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 6) Membantu sekretaris, dalam melaksanakan tugas perencanaan dan program;
- 7) Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja subbagian program, sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 8) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- 9) Membina dan memotivasi bawahan dalam pelaksanaan tugas;

- 10) Memantau, mengendalikan, mengevaluasi dan menilai pelaksanaan tugas bawahan;
 - 11) Menyusun rencana dan program kerja dinas, sebagai pedoman pelaksanaan tugas bidang;
 - 12) Mengonsep, mengoreksi dan memaraf naskah dinas yang akan ditandatangani pimpinan;
 - 13) Menyiapkan bahan penyusunan dan menelaah peraturan perundangundangan dibidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana;
- d. Kepala Sub Bagian Keuangan
- 1) Perencanaan penyusunan progam dan kegiatan sub bagian keuangan
 - 2) Pelaksanaan administrasi keuangan dinas perkebunan
 - 3) Pengkoordinasian pelaksanaan pengelolaan keuangan dinas perkebunan
 - 4) Pelaksanaan kegiatan subbagian keuangan

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdapat tiga yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan yakni sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	80	70,2	70,2	70,2
Valid PEREMPUAN	34	29,8	29,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Tabel 4.1 data, menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden laki laki sebanyak 80 orang atau sebesar 70.2 %, sedangkan yang responden perempuan yakni sebanyak 34 orang atau sebesar 29.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara XIV di dominasi oleh karyawan laki-laki. Banyaknya karyawan laki-laki di PT Perkebunan Nusantara XIV dibandingkan karyawan perempuan salah satu penyebabnya karena sebagai laki laki sebagai tulang punggung dalam keluarganya.

2. Usia Responden

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<31 Tahun	55	48,2	48,2	48,2
	31-40 Tahun	47	41,2	41,2	89,5
	41-50 Tahun	12	10,5	10,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Tabel 4.2 menyatakan bahwa usia paling banyak di dominasi usia di bawah 31 tahun keatas sebanyak 55 orang dengan memiliki tingkat presentase 48,2%. Tingkat kedua tertinggi yakni usia 31 - 40 tahun sebanyak 47 orang dengan memiliki tingkat presentase 41,2 %, dan tingkat ketiga yakni usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang dengan memiliki tingkat presentase 10,5%.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	7,9	7,9	7,9
	S1	47	41,2	41,2	49,1

S2	15	13,2	13,2	62,3
SMA	43	37,7	37,7	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Tabel 4.3 menyatakan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan D3 sebanyak 9 orang dengan memiliki tingkat presentase 7,9%, pendidikan S1 sebanyak 47 orang dengan tingkat persentase 41,2%, pendidikan S2 sebanyak 15 orang dengan memiliki tingkat presentasi 13.2% yang ada dalam penelitian tersebut. Pendidikan SMA sebanyak 43 orang dengan memiliki tingkat presentasi 37.7% yang ada dalam penelitian tersebut.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Data

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan Karyawan	114	33,00	60,00	45,3070	5,52729
Kinerja karyawan	114	14,00	30,00	24,3333	3,45814
Valid N (listwise)	114				

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Tabel 4.4 menyatakan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Pada kolom minimum terdapat nilai terendah dalam suatu variabel, sedangkan kolom maximum menunjukkan nilai tertinggi dalam suatu variabel. Hasil dari analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa nilai minimum 33 nilai maximum 60 serata nilai mean (rata-rata) sebesar 45,30 dengan memiliki standar deviasi sebesar 5.52. Selanjutnya adapun hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi

menunjukkan nilai minimum sebesar 14, nilai maximum 30, dan mean (rata-rata) sebesar 24,33 dengan memiliki standar deviasi sebesar 3.45.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel. Maka dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 114 responden dan besarnya adalah df dapat di hitung $114-2= 112$ dengan $df = 112$ dan $\alpha= 0.05$ maka r tabel = 0,184. Kesimpulannya item pernyataan yang valid mempunyai r hitung $>$ lebih besar dari 0,184. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan Karyawan	X.1	0,522	0,184	Valid
	X.2	0,624	0,184	Valid
	X.3	0,601	0,184	Valid
	X.4	0,340	0,184	Valid
	X.5	0,628	0,184	Valid
	X.6	0,488	0,184	Valid
	X.7	0,326	0,184	Valid
	X.8	0,351	0,184	Valid
	X.9	0,393	0,184	Valid
	X.10	0,546	0,184	Valid
	X.11	0,477	0,184	Valid
	X.12	0,450	0,184	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,699	0,184	Valid
	Y2	0,599	0,184	Valid

	Y3	0,666	0,184	Valid
	Y4	0,689	0,184	Valid
	Y5	0,599	0,184	Valid
	Y6	0,615	0,184	Valid

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Dari hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung $>$ r tabel hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Karyawan	0,703	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,706	Reliabel

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Tabel 4.6 menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak maka uji statistik yang

dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan $> 0,05$. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik yang histogram.

Tabel 4. 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Be

rdasarkan

grafik

histogram

dan uji

statistik

sederhan

a dapat

disimpulk

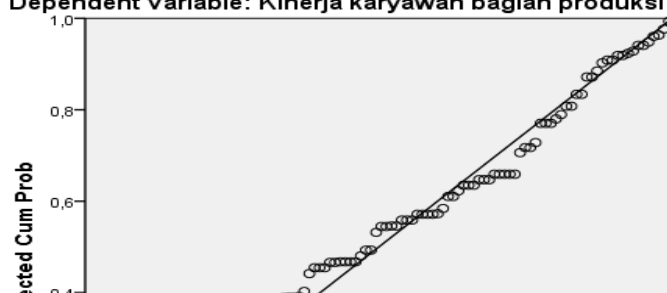
an bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik *kolmogorov-Smirnov*. Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa banyaknya responden yaitu 114, pada uji normal parameters ab nilai mean yaitu 0,00, standar deviaso 2,33, pada uji *most extreme differences* nilai *absolute* adalah 0,77, nilai psotive sebesar 0,77 dan nilai negative adalah 0,73, nilai *kolmogov singro Z* sebesar 0,823, signifikansi nilai Kolmogorov Smirnov yang diatas tingat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,507. Hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya faktor lain yang digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik normal plot.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33121996
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,823
Asymp. Sig. (2-tailed)		,507

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja karyawan bagian produksi



Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas-Normal Probablity Plot

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa adanya titik-titik data yang tersebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik normal probablity plot.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Pengujian Moltikolonealritas dapat dilihat dari tolerance falue dan variance inpation factor (VIF) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance > 0.10 dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas pada penelitian tersebut
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat Multikolinearitas pada penelitian tersebut

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kedisiplinan Karyawan	1,000	1,000

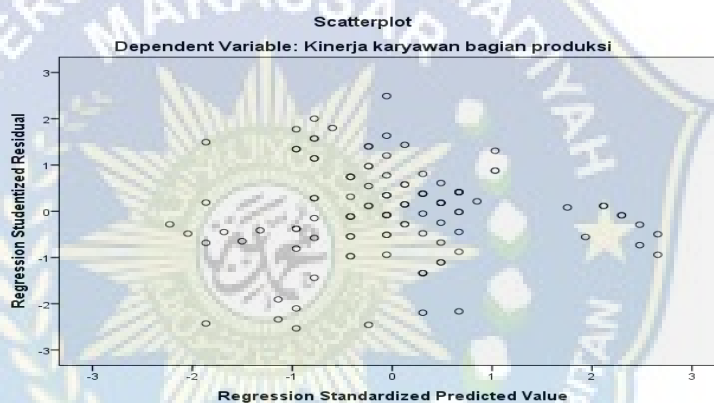
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.8 diatas, nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen karena semua variabel memiliki nilai kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* sebagai berikut:



Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik penyebaran secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi bahwa kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan.

Pada uji Heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji park dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yakni adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 9 Hasil Uji heteroskedastisitas (Uji Park)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,593	2,207		-1,175	,242
Kedisiplinan Karyawan	-,080	,048	-,154	-1,655	,101

a. Dependent Variable: LnRes

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai t hitung < t tabel yang menunjukkan bahwa ternyata dalam model ini tidak ada persoalan Heterokedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ada masalah Heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (kedisiplinan karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,541	2,342

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Karyawan

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 hal ini menunjukkan nilai *R Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,739, nilai *R Square* sebesar 0,546 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541. Hal tersebut menunjukkan bahwa 54.1% menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan karyawan. Adapun sisanya yakni sebesar 46% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 4. 11 Hasil Uji T – Uji Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,396	1,819		1,867	,064
	Kedisiplinan Karyawan	,462	,040	,739	11,595	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah di SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 3,396 + 0,462X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kedisiplinan Karyawan

A = Konstanta

b1 - b2 = Koefisien regresi

e = Standar error

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 3,396 mengindikasikan bahwa variabel independen (kedisiplinan karyawan) adalah 0 maka kinerja karyawan menjadi sebesar 3,396
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan karyawan (X) yakni sebesar 0,462 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yakni sebesar 0,462.

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji T atau uji parsial di atas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 114 - 2 = 112$ sebesar 1,981. Hasil interpretasi dijabarkan sebagai berikut:

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 11,595 lebih besar dari t tabel 1,981 ($11,595 > 1,981$) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis di terima. Hal ini berarti kedisiplinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan tercapai dengan baik, Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

kedisiplinan merupakan hal yang penting dan yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena kedisiplinan karyawan mempengaruhi hasil produktivitas. Semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya semakin rendah disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, fasilitas kerja, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur dan iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian dengan kuesioner menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV kota Makassar telah menerapkan sikap disiplin dimana hasil kuesionernya menyatakan bahwa karyawan datang ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mengenakan pakaian kerja yang rapi dan sopan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila jam istirahat, karyawan akan beristirahat dan kembali bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan yang berlaku karyawan siap menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Seiring dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan, perusahaan dituntut untuk lebih menjadikan seorang karyawan yang lebih terampil dan tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus berinisiatif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan agar perusahaan berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan ditingkatkannya kedisiplinan karyawan serta produktivitas karyawan tersebut, diharapkan mampu meningkatkan penjualan.

Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar memiliki kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan serta dengan teman kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan, selain itu karyawan diperusahaan ditempatkan sesuai dengan tanggung jawab, tugasnya, kemampuan maupun keterampilan sehingga karyawan bekerja secara optimal dan hasil kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan yang mampu bekerja dengan teliti, dan pastinya mampu beradaptasi dengan pekerjaan tersebut. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan bagian penting, dan kinerja karyawan yang sesuai sangat dibutuhkan, agar produksi perusahaan hasilnya optimal.

Penelitian sejalan dengan penelitian Sanjaya dan Febrian (2024) hasil analisis yang di tunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan apabila tingkat kesadaran disiplin para karyawan yang tinggi

akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat pula oleh penelitian Hidayat dan Perkasa (2024) hasil analisis yang ditunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan di tetapkannya peraturan perusahaan terkait kedisiplinan karyawan salah satunya dengan penggunaan aplikasi talenta untuk absen masuk kerja dan keluar kerja dan pemberian sanksi bagi karyawan yang terlambat datang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian Firmansyah dan Mistar (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karena sikap dan perilaku seseorang itu tergantung dari kemauan atau kesediaanya untuk bekerja dengan giat dan mempunyai tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kedisiplinan karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 11,595 lebih besar dari t tabel 1,981 ($11,595 > 1,981$) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan karyawan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan tercapai dengan baik, Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar dalam meningkatkan disiplin karyawan maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran karyawan dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan
2. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti lain dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan mengingat koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 54,1% sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. (2018). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Pendapatan Petani Mandiri Kelapa Sawit Di Kecamatan Segah. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 31–38. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.8>
- Andyirwanto (2019) Determinasi Pengaruh Forecasting Produksi Terhadap Kinerja karyawan bagian produksi Tepung Terigu Di PT. XYZ
- Anggraini, D., Yuniawati, R. A., Nirwana, N. K. A., & Sugianto. (2023). Analysis of the Effect of Production Cost Budget and Cash Budget on Planning and Control Budget of Trading Company : Literature Review of Management Accounting Anggaran Kas Terhadap Anggaran Perencanaan Dan Pengendalian Perusahaan Dagang : Literature Revi. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 778–785.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1-12.
- Candra, W., Rembah, R., & Nurfasiha, N. (2023). Evaluasi Perencanaan dan Kinerja karyawan bagian produksi Nikel pada Pit Beryl di PT. Manunggal Sarana Surya Pratama. *MINING SCIENCE AND TECHNOLOGY JOURNAL*, 2(3), 211-220.
- Damayanti, F. V., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Novell Pharmaceutical Laboratories
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hana, S. K., Batu Bara, B. M., & Angelia, N. (2019). Evaluasi Anggaran Biaya Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara III Di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(2), 145–153. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v1i2.154>
- Handayani, D. N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lompo Riaja Kabupaten Barru. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 4(2), 101–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v4i2.55>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT

Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.

Kerap, V. T., Nangoi, G., & Rondonuwu, S. (2022). Analisis Anggaran Biaya Produksi Pada PT . Anping Seafood Indonesia Analisis Of Production Cost Budget At PT . Anping Seafood Indonesia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 583–592.

Nurdiana, Toto, H. D., Masradin, M., Bahriansyah, B., & Abdurrahman, A. Y. (2022). Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/i

Responden

Ditempat

Bersama ini saya :

Sehubungan dengan penelitian skripsi program Sarjana (S1) program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis, saya:

Nama : Wa Ode Sufiati

NIM : 105721109020

Status : Mahasiswa

Memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar”**.

Untuk itu saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Sehingga diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang saudara/saudari berikan. Atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Wa Ode Sufiati

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan berdasarkan pendapat anda dengan membubuhkan tanda (√) atau (X).

Setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju



B. Kedisiplinan Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
5	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan					
6	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan Perusahaan					
7	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan Perusahaan					
8	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan Perusahaan					
9	Tidak ada karyawan yang tidak ikut berpartisipasi merawat peralatan/perlengkapan dengan baik.					
10	Karyawan selalu menggunakan peralatan/perlengkapan sesuai dengan petunjuk dan apabila tidak sengaja merusaknya maka wajib memperbaikinya.					
11	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan					

	ketentuan yang ada.					
12	Pekerjaan harus diselesaikan sebelum batas waktu yang ditetapkan.					

C. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan telah menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan					
2.	Karyawan dapat meminimalisasi Tingkat kesalahan dalam bekerja					
3.	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan Perusahaan					
4.	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan Perusahaan					
5.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
6	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data

KEDISIPLINAN KARYAWAN												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	2	3	3	2	4	5	5	4	5	5	3	45
3	2	2	3	3	4	4	4	3	5	4	4	41
4	1	3	2	1	5	3	5	5	5	4	5	43
5	3	4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	47
5	3	2	3	4	2	5	5	4	5	5	5	48
5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	51
4	2	1	3	5	3	5	5	3	4	5	5	45
3	2	2	3	3	4	5	4	5	5	4	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
4	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	5	47
5	4	3	4	1	3	5	5	3	4	4	4	45
5	2	4	3	2	3	3	4	5	4	5	4	44
5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	49
4	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
5	2	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	49
2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	33
3	2	3	3	2	4	5	5	5	4	4	5	45
3	2	2	1	1	5	5	4	4	5	5	4	41
4	1	4	4	1	2	4	5	5	3	3	3	39
5	2	3	3	2	3	4	5	3	4	3	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	3	4	2	1	4	3	4	5	5	4	5	45
5	2	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	49
4	2	3	3	1	3	5	5	5	3	3	4	41
4	1	4	3	2	4	3	4	4	4	3	5	41
3	2	2	4	3	3	5	4	5	3	3	5	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	49
5	1	3	3	2	5	5	5	5	4	5	4	47
3	3	2	5	3	3	4	3	5	5	5	4	45
5	2	4	2	3	4	3	5	3	3	5	4	43
3	2	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	44
4	3	3	5	1	5	4	4	4	5	3	4	45
3	4	1	4	2	3	5	5	5	4	4	5	45

5	2	2	4	2	5	3	3	3	5	5	5	44
3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	46
5	2	3	5	2	4	5	3	5	4	5	5	48
3	2	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	46
3	2	2	5	1	3	5	3	4	5	4	4	41
4	1	3	3	2	5	3	4	5	5	5	5	45
5	3	3	4	2	5	4	4	3	3	5	5	46
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	5	4	39
4	2	2	3	3	5	2	4	5	3	5	5	43
5	3	3	5	2	5	1	5	3	3	4	4	43
4	1	4	4	3	5	2	5	3	2	4	4	41
5	2	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	48
4	2	3	5	3	4	2	4	5	3	5	5	45
5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	47
3	2	2	2	2	2	3	5	3	2	4	5	35
3	1	2	5	3	5	2	5	3	5	4	5	43
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
5	1	3	4	2	2	4	4	5	3	3	4	40
3	1	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	47
5	2	2	5	3	5	3	3	4	2	4	5	43
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	40
5	3	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	49
4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	4	5	44
5	4	2	5	3	3	4	3	4	5	3	4	45
4	2	3	5	1	2	4	4	5	3	3	5	41
5	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	5	46
3	5	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	49
3	3	2	3	2	4	5	3	5	3	3	4	40
5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	56
2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	46
2	2	1	4	2	4	5	4	4	5	3	4	40
4	3	1	3	2	3	5	5	4	4	4	5	43
5	1	2	5	3	5	5	4	4	4	5	5	48
3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	49
3	3	3	5	2	4	4	4	3	5	5	3	44
5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	51
4	3	2	4	2	3	4	5	3	4	5	4	43
2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
1	3	2	5	2	3	4	5	5	3	3	5	41

3	1	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	46
5	3	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	47
4	3	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	48
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
4	2	2	4	5	5	5	5	3	4	4	5	48
5	2	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	49
3	1	1	3	3	5	4	4	4	5	5	3	41
3	2	2	4	2	4	5	5	5	4	3	4	43
3	3	2	3	4	4	5	5	5	3	4	3	44
4	3	3	5	2	5	4	4	3	3	5	3	44
3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
2	4	1	5	1	5	5	5	4	5	4	4	45
2	2	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	37
5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	47
3	2	2	2	2	2	3	5	3	2	4	5	35
3	1	2	5	3	5	2	5	3	5	4	5	43
4	2	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	48
3	1	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	35
3	1	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	47
3	1	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	47
4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	36
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	40
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	49
4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	4	5	44
5	4	2	5	3	3	4	3	4	5	3	4	45
4	2	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	35
5	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	5	46
3	5	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	49
3	3	2	3	2	4	5	3	5	3	3	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	46
2	2	1	4	2	4	5	4	4	5	3	4	40
3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	43
5	3	4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	47
5	3	2	3	4	2	5	5	4	5	5	5	48
5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	51
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	40

KINERJA KARYAWAN						
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	5	5	4	26
5	4	5	5	5	5	29
3	4	4	5	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	25
3	5	4	5	4	5	26
5	5	5	5	3	4	27
4	5	5	5	3	5	27
5	4	5	4	4	4	26
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	4	4	25
5	3	4	3	5	5	25
3	3	2	3	3	3	17
5	3	5	5	3	5	26
5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
4	3	5	5	5	5	27
5	3	5	5	4	4	26
5	3	4	5	5	5	27
5	4	5	3	5	5	27
5	5	5	4	5	3	27
5	3	4	4	4	3	23
4	5	3	4	4	5	25
4	3	2	5	5	5	24
5	3	3	5	4	4	24
5	4	3	5	5	5	27
5	5	5	4	4	3	26
4	3	5	5	5	2	24
5	5	3	5	5	2	25
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	2	23
5	3	5	5	3	5	26
5	5	5	5	4	4	28

5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	2	3	3	16
5	2	5	5	4	2	23
5	2	3	4	5	5	24
3	3	4	3	3	3	19
5	5	5	3	3	2	23
4	3	2	4	4	5	22
4	2	2	5	5	4	22
5	3	4	3	3	5	23
5	3	3	5	5	1	22
5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	4	5	1	21
4	5	4	3	4	2	22
5	3	3	5	4	5	25
5	5	3	5	3	5	26
5	3	5	5	5	4	27
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	5	4	24
4	2	4	4	3	4	21
4	3	5	3	5	5	25
5	2	5	5	3	5	25
3	2	3	4	4	4	20
5	5	5	4	4	5	28
5	3	5	4	5	3	25
3	3	3	2	3	3	17
5	3	5	4	3	1	21
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	3	3	3	21
3	4	3	3	3	2	18
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
4	3	3	3	3	4	20
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	5	5	25
5	4	4	5	5	3	26
4	4	4	5	4	3	24
5	3	5	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	5	4	3	23
5	3	4	3	4	5	24
4	3	5	3	5	3	23
4	4	4	3	5	2	22
5	5	5	4	4	1	24
5	5	5	5	4	2	26
4	3	3	2	3	3	18

3	4	4	5	5	4	25
3	3	3	3	3	4	19
4	2	2	5	5	4	22
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
2	2	3	3	3	1	14
4	3	4	3	4	2	20
4	5	5	4	4	4	26
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	2	2	3	16
5	3	5	5	5	4	27
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	5	4	24
4	2	3	3	4	4	20
4	3	5	3	5	5	25
5	4	5	5	3	5	27
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	4	5	5	29
3	4	4	5	4	5	25

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <31 Tahun	55	48,2	48,2	48,2
Valid 31-40 Tahun	47	41,2	41,2	89,5
Valid 41-50 Tahun	12	10,5	10,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	9	7,9	7,9	7,9
Valid S1	47	41,2	41,2	49,1
Valid S2	15	13,2	13,2	62,3
Valid SMA	43	37,7	37,7	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	80	70,2	70,2	70,2
Valid PEREMPUAN	34	29,8	29,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan Karyawan	114	33,00	60,00	45,3070	5,52729
Kinerja Karyawan	114	14,00	30,00	24,3333	3,45814
Valid N (listwise)	114				

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan Karyawan	X.1	0,522	0,184	Valid
	X.2	0,624	0,184	Valid
	X.3	0,601	0,184	Valid
	X.4	0,340	0,184	Valid
	X.5	0,628	0,184	Valid
	X.6	0,488	0,184	Valid
	X.7	0,326	0,184	Valid
	X.8	0,351	0,184	Valid
	X.9	0,393	0,184	Valid
	X.10	0,546	0,184	Valid
	X.11	0,477	0,184	Valid
	X.12	0,450	0,184	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,699	0,184	Valid
	Y2	0,599	0,184	Valid
	Y3	0,666	0,184	Valid
	Y4	0,689	0,184	Valid
	Y5	0,599	0,184	Valid
	Y6	0,615	0,184	Valid

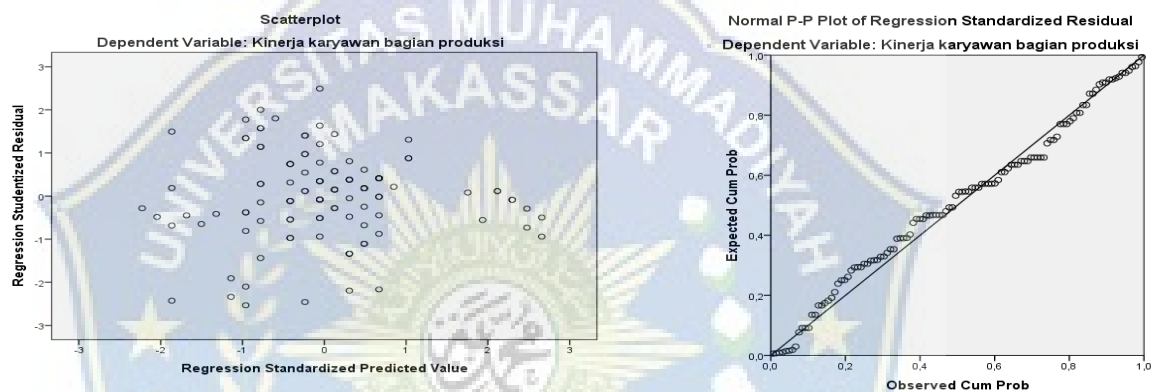
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Karyawan	0,703	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,706	Reliabel

Hasil Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kedisiplinan Karyawan	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33121996
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,823
Asymp. Sig. (2-tailed)		,507

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL REGRESI SEDERHANA

Model Summary

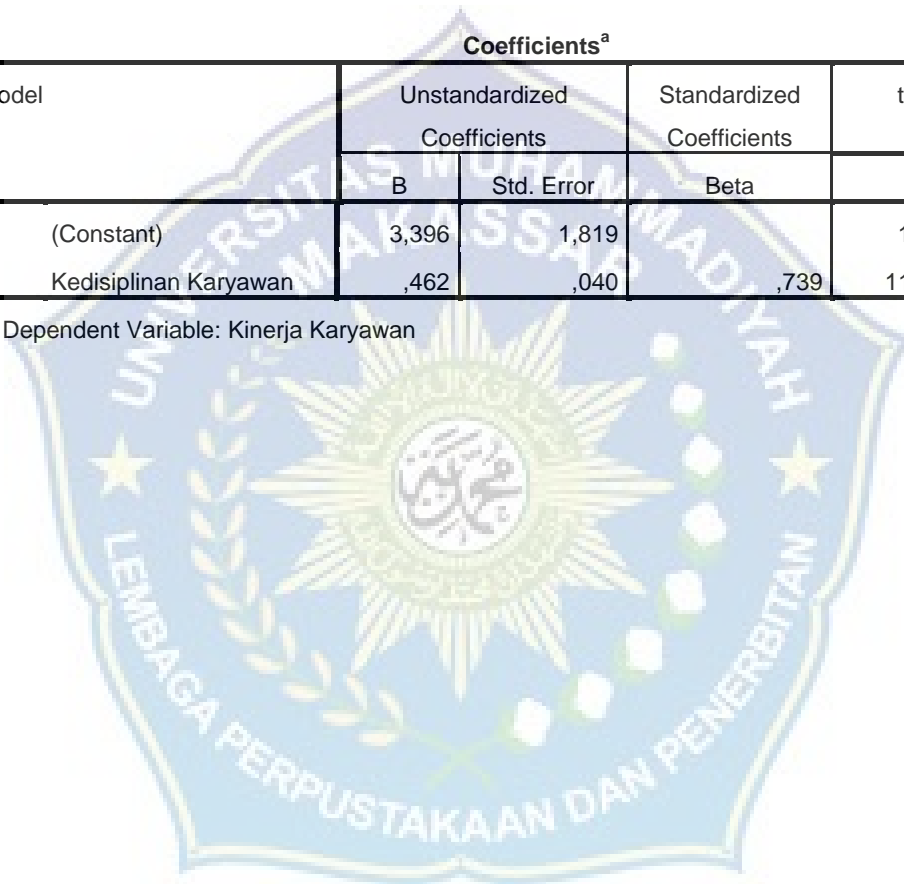
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,541	2,342

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,396	1,819		1,867	,064
	Kedisiplinan Karyawan	,462	,040	,739	11,595	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian

REGIONAL 8
 Alamat : Jalan Urip Sumoharjo No 72-76, Makassar, Sulawesi Selatan
 Telp : 0411-444830 Email : skrh_reg8@ptpn1.co.id



Makassar, 28 Februari 2024

Nomor : RK8B/X/2024.02.28-2
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 di -
Tempat

Dengan hormat,
 Menunjuk surat Saudara Nomor: 141/05/A.2-II/45/2024 tanggal 23 Februari 2024 tentang
 Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian dan Mahasiswa(i) :

NO	NAMA	STAMBUK	KONSENTRASI	LOKASI
1	Wa Ode Sufiati	105721109020	Manajemen	Kantor Regional 8

Dengan ini disampaikan keputusan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada tanggal 04 Maret 2024 s.d 04 April 2024 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama melaksanakan kegiatan Penelitian yang bersangkutan wajib mentaati semua peraturan yang berlaku di Perusahaan;
2. Perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti konsumsi, transportasi, akomodasi, pelayanan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi Mahasiswa yang bersangkutan, sehingga apabila terjadi kecelakaan akibat kelalaian pribadi pada saat melaksanakan penelitian merupakan tanggung jawab yang bersangkutan;
3. Menyerahkan 1 (Satu) eksemplar foto copy laporan penelitian kepada Kantor Regional PTPN I Regional 8 Makassar c.q. Bagian SDM & Sistem Manajemen.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


 Susi Kurniasari
 Kabag SDM dan Sistem Manajemen

Tindakan:
 - Arsip

PT PERKEBUNAN NUSANTARA I
 Gedung Agro Plaza Lantai 11
 Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
 Email: coroom@oton1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Lampiran 5 Dokumentasi



LAMPIRAN 6 Abstrak


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Wa Ode Sufiati			
NIM	105721109020			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Muh Nur, R, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Asri Jaya, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.IP., M.Si.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	16 Mei 2024	muh nur tanpa , gunakan grammarly jenis penulisan sambung keatas	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



LAMPIRAN 7 Surat Pernyataan Perubahan Judul Skripsi

SURAT PERNYATAAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Wa Ode Sufiati

Stambuk : 105721109020

Program Studi : Manajemen

Pembimbing I : Muh Nur, R, S.E., M.M

Pembimbing II : Asri Jaya, S.E., M.M

Judul Skripsi Sebelumnya
Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Realisasi Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Judul Skripsi Baru :
Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Makassar, 10 Mei 2024

Disetujui Oleh,
Pembimbing I


Muh Nur, R, S.E., M.M



LAMPIRAN 8 Keterangan Bebas Plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Waode Sufiati
Nim : 105721109020
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10%
2	Bab 2	24%	25%
3	Bab 3	9%	10%
4	Bab 4	10%	10%
5	Bab 5	5%	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 20 Mei 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

3 I Wa ode Sufiati 105721109020

ORIGINALITY REPORT

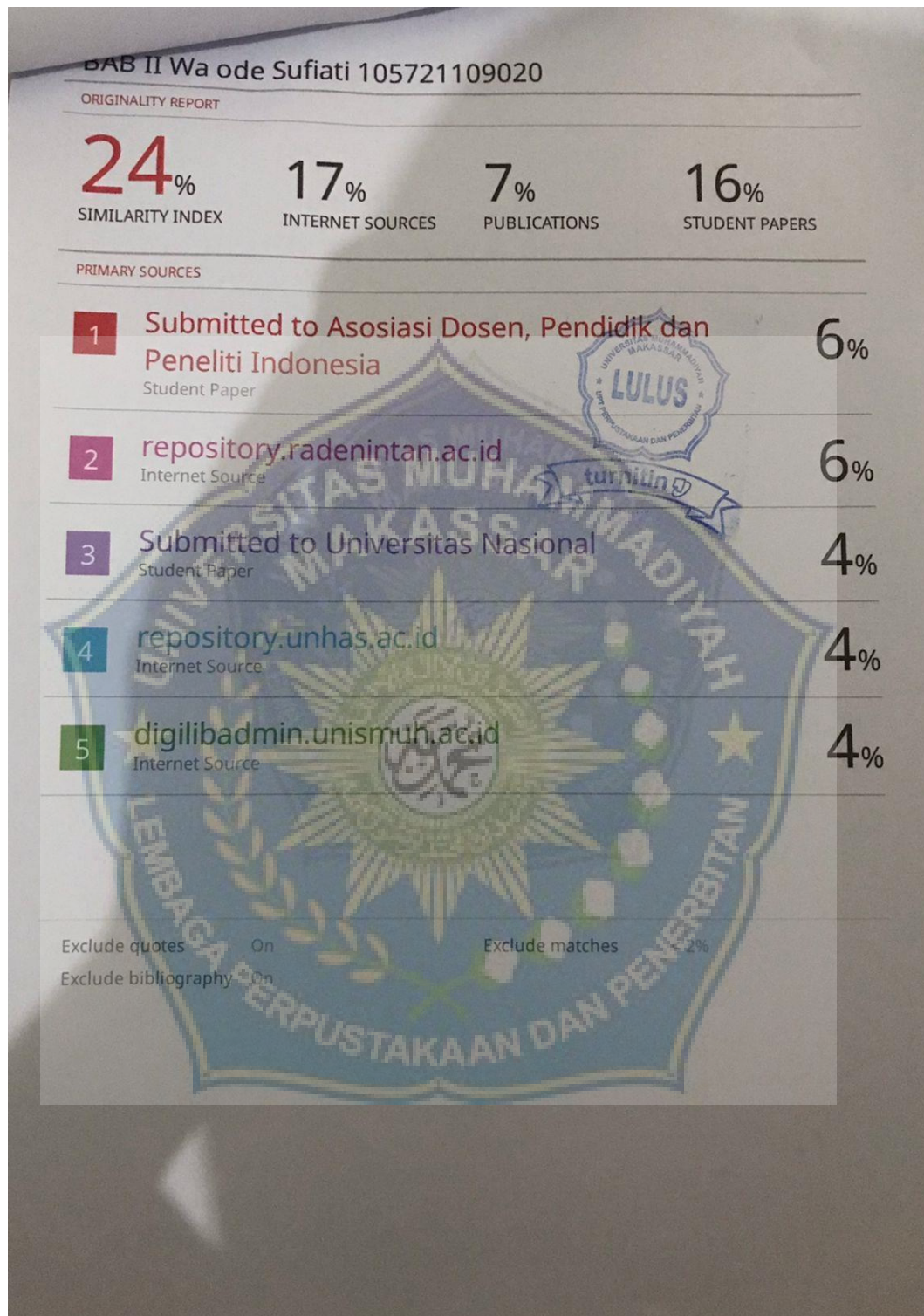
9%	9%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.usu.ac.id	2%
2	www.coursehero.com	2%
3	123dok.com	1%
4	www.slideshare.net	1%
5	apmcs.blogspot.com	1%
6	id.scribd.com	1%
7	www.dekoruma.com	1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off





BAB III Wa ode Sufiati 105721109020

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Submitted to Universitas Respati Indonesia
Student Paper | 5% |
| 2 | Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar
Student Paper | 4% |

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



AB IV Wa ode Sufiati 105721109020

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik. "Motivasi dan Budaya Organisasi: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2023 Publication	2%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
3	kodomogasuki.blogspot.com Internet Source	2%
4	pt.scribd.com Internet Source	2%
5	edoc.pub Internet Source	1%
6	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%

BAB V Wa ode Sufiati 105721109020

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.scribd.com

Internet Source

5%



Exclude quotes

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Wa Ode Sufiati panggilan sufi lahir di Posunsuno pada tanggal 05 Januari 2002 dari pasangan suami istri Bapak La Ode ansa dan Ibu Wa Ode Maruhana. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Bontobila V Kecamatan Panakkukang, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 19 Tongkuno lulus tahun 2014, SMP Negeri 2 Tongkuno lulus tahun 2017, SMA Wahyu Makassar lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

