

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung, berdiri pada tahun 1992 sampai saat ini yang beralokasikan di JL. Insinyur Sutami No. Km 9, Campang Jaya, Sukabumi, Kec. Tj. Karang Timur., Kota Bandar Lampung, Lampung 35244. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produk peternakan berupa administrasi peternakan ayam induk untuk menghasilkan telur tetas sampai menghasilkan DOC bibit ayam niaga, dan menyediakan DOC (ayam 1 hari) untuk dipelihara sebagai ayam pedaging.

Visi

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya dibidang produk pangan berprotein terjangkau di Sumatera bagian selatan (Lampung, Bengkulu, Sumatera Selatan dan Jambi).

Misi

1. Terkemuka : menjadi utama dan selalu diingat, menjadi panutan bagi industri sejenis, berkembang melalui proses berkesinambungan, selangkah lebih maju dalam persaingan.
2. Terpercaya : dapat diandalkan oleh segenap pemasok, pelanggan dan karyawan, konsisten dapat dipercaya, aman, berkualitas baik, produk higienis, bertanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan sekitar.
3. Terjangkau : kualitas baik dengan harga terjangkau dan berperan aktif dalam menanggulangi keterbatasan pangan.

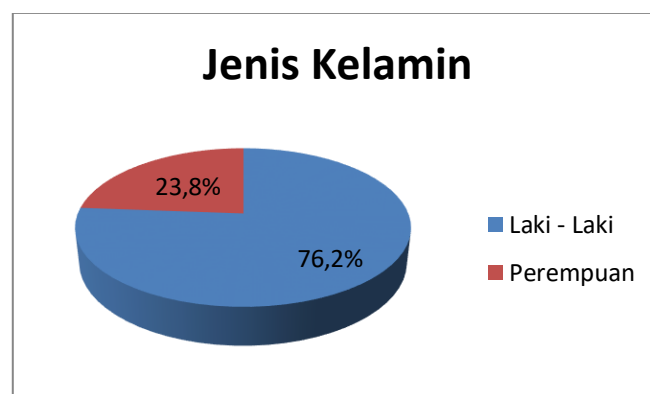
4. Produk pangan berprotein : mengembangkan usaha dibidang protein dari hewan ternak termasuk unggas dan hewan laut, termasuk usaha utama dibidang pakan, pembiakan & pemeliharaan ternak, vaksin.
5. Kerjasama : bekerjasama dan saling membantu satu sama lain, koordinasi yang sempurna, beroperasi sebagai satu kesatuan, berbeda pendapat tetapi tetap bergerak dalam satu tim.
6. Pengalaman teruji : memiliki pengalaman teruji dibidang peternakan dan dikawasan berkembang asia.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan untuk penelitian, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung berjumlah 42 orang. Untuk mengetahui data karakteristik responden dapat dilihat pada gambar *Pie Chart* sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

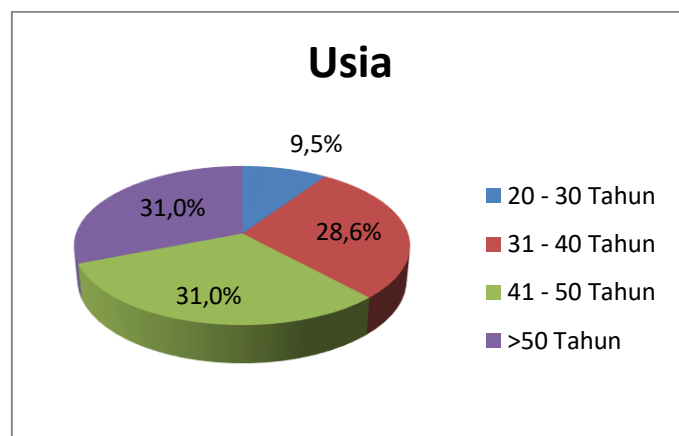


Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 42 orang kategori responden jenis kelamin jumlah

tertinggi adalah laki-laki yaitu 32 orang atau 76,2% dan sisanya 10 orang untuk kategori responden perempuan atau 23,8%. artinya pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

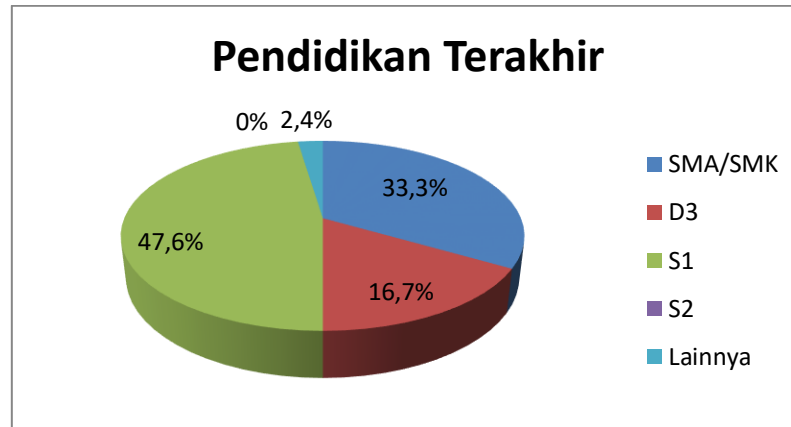
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan Gambar 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui klasifikasi usia terbanyak yang mendominasi yaitu 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang atau 31,0% dan juga karyawan dengan usia > 50 tahun sebanyak 13 orang atau 31,0%, untuk responden dengan usia 20 – 30 tahun atau 9,5% sebanyak 4 orang kemudian untuk responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun atau 28,6% sebanyak 12 orang. Artinya karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang memiliki usia 41 -50 tahun dan juga > 50 tahun atau 31,0%.

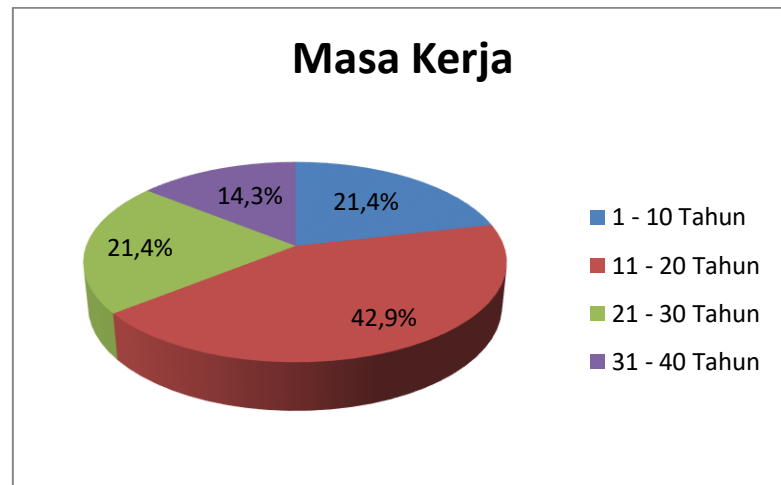
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan gambar 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 33,3% dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 16,7% kemudian responden dengan pendidikan S1 menempati posisi tertinggi yaitu 20 orang atau 47,6% selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 orang atau 0% dan yang terakhir responden dengan pendidikan Lainnya sebanyak 1 orang 2,4%. artinya karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 20 orang atau 47,6%.

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.

Berdasarkan gambar 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa masa kerja karyawan 11- 10 tahun menempati posisi tertinggi sebanyak 18 orang atau 42,9%, sedangkan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 9 orang atau 21,4% kemudian masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 9 orang atau 21,4% dan yang terakhir masa kerja 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang atau 14,3%. Artinya karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 18 orang atau 42,9 %.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian adalah tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung. Akan dilihat mengenai

kecenderungan jawaban responden masing – masing variabel penelitian, kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing – msing variabel. Informasi yang diperoleh dengan skala likert berupa skala ordinal, oleh karena itu terdapat hasilnya dapat dibuat ranking tanpa dapat diketahui berapa besarnya selisih antara satu tanggapan yang lain (Melva, 2022). Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{B}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Jumlah Skor Tertinggi Pada Skala

n = Jumlah Skor Terendah Pada Skala

B = Julah Kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut (zulfikar Ismail, 2021) :

5,15 – 6,00 = Sangat Tinggi

4,32 – 5,14 = Tinggi

3,49 – 4,31 = Cukup Tinggi

2,66 – 3,48 = Sedang

1,83 – 2,65 = Rendah

1,00 – 1,82 = Sangat Rendah

	mendadak dalam jangka waktu yang singkat													
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	15	35,7	23	54,8	3	7,1	1	2,4	0	0	0	0	5,24
8	Saya menggunakan waktu dan jam kerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	9	21,4	17	40,5	10	23,8	5	11,3	1	2,4	0	0	4,67
9	Saya bekerjasama dengan rekan kerja untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	14	33,3	24	57,1	4	9,5	0	0	0	0	0	0	5,24
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	21	50,0	19	45,2	2	4,8	0	0	0	0	0	0	5,45
11	Saya menerima pekerjaan diluar jobdesk utama	20	47,6	21	50,0	1	2,4	0	0	0	0	0	0	5,45
12	Saya menerima target pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan jawaban yang saya miliki	20	47,6	21	50,0	1	2,4	0	0	0	0	0	0	5,45
Mean Variabel Beban Kerja														5,23

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023.

Bedasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil jawaban dari 42 responden, terlihat bahwa variabel beban kerja dipersepsikan “sangat tinggi” oleh responden, terlihat dari hasil rata – rata 5,23. Hasil tersebut didapat dari jawaban respnden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut X1.1 dengan total skor rata – rata 5,40, mayoritas responden “setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 19 orang atau 45,2% dan yang menjawab “agak

setuju” sebanyak 2 orang atau 4,8%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.2 dengan total skor rata – rata 5,29 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang atau 47,6% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.3 dengan total skor rata – rata 5,33 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang atau 47,6% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang atau 42,9% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 4 orang atau 9,5%. Selanjutnya yaitu X1.4 dengan total skor rata – rata 5,24 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang atau 42,9% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 6 orang atau 14,3% sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2,4%. Selanjutnya yaitu X1.5 dengan total skor rata – rata 4,76 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 19 orang atau 45,2% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang atau 26,2% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1% sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 9 orang atau 21,4%. Selanjutnya yaitu X1.6 dengan total skor rata – rata 5,29 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang atau 47,6% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9%. Selanjutnya yaitu X1.7 dengan total skor rata – rata 5,24 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang atau 54,8% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 orang atau 35,7% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1% sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang atau 2,4%. Selanjutnya yaitu X1.8 dengan total skor rata – rata 4,67 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang atau 21,4% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 10 orang atau 23,8% sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 5 orang atau 11,3% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,4%. Selanjutnya X1.9 dengan total skor rata – rata 5,24 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 orang atau

57,1%. Kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang atau 33,3% dan yang menjawab agak setuju sebanyak 4 orang atau 9,5%. Selanjutnya X1.10 dengan total skor rata-rata 5,45 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 19 orang atau 45,2% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 2 orang atau sebanyak 4,8%. Selanjutnya X1.11 dengan total skor rata-rata 5,45 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 orang atau 47,6% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 1 orang atau 2,4%. Selanjutnya X1.12 dengan total skor rata-rata 5,45 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 orang atau 47,6% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 1 orang atau 2,4%.

Berdasarkan poin pernyataan diatas disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan sangat tinggi terbukti dari besarnya nilai skor rata – rata 10 pernyataan yang dijawab sebesar 5,34 . Tetapi terdapat 2 pernyataan yang memiliki nilai rendah dibandingkan dengan 10 pernyataan lainnya yaitu pernyataan nomor 5 “Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan” dengan total skor rata – rata 4,76 dan pernyataan nomor 8 “Saya menggunakan waktu dan jam kerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan total skor rata – rata 4,67.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban												Mean
		SS (6)		S (5)		AS (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya hadir dikantor tepat waktu setiap hari	15	35,7	21	50,0	6	14,3	0	0	0	0	0	0	5,21
2	Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja	21	61,9	16	38,1	0	0	0	0	0	0	0	0	5,62
3	Saya mampu mencapai standar kehadiran dikantor sebesar 85%	18	42,9	15	35,7	5	11,9	4	9,5	0	0	0	0	5,12
4	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	16	38,1	23	54,8	3	7,1	0	0	0	0	0	0	5,31
5	Saya mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan	17	40,5	22	52,4	3	7,1	0	0	0	0	0	0	5,33
6	Saya membangun komunikasi yang baik dalam bekerja sesuai dengan etika kerja	19	45,2	21	50,0	2	4,8	0	0	0	0	0	0	5,40
7	Saya memanfaatkan fasilitas kantor dengan maksimal	26	61,9	16	38,1	0	0	0	0	0	0	0	0	5,62
8	Saya menyelesaikan semua tugas dengan penuh tanggung jawab	21	50,0	19	45,2	2	4,8	0	0	0	0	0	0	5,45
9	Saya berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kantor	19	45,2	20	47,6	3	7,1	0	0	0	0	0	0	5,38
Mean Variabel Disiplin Kerja													5,38	

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil jawaban dari 42 responden, terlihat bahwa variabel disiplin kerja dipersepsikan “sangat tinggi atau sangat baik” oleh responden, terlihat dari hasil rata – rata 5,38. Hasil tersebut didapat dari jawaban respnden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut X1.1 dengan total skor rata – rata 5,21 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 orang atau 35,7% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 6 orang atau 14,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.2 dengan total skor rata – rata 5,62 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang atau 61,9% dan yang menjawab “setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.3 dengan total skor rata – rata 5,12 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang atau 42,9% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 15 orang atau 35,7% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9% sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 orang atau 9,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.4 dengan total skor rata – rata 5,31 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang atau 54,8% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.5 dengan total skor rata – rata 5,33 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang atau 52,4%. Kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.6 dengan total skor rata – rata 5,40 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 19 orang atau 45,2% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 2 orang atau 4,8%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.7 dengan total skor rata – rata 5,62 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 26 orang atau 61,9% dan yang menjawab “setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.8 dengan total skor rata – rata 5,45 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang 50,0%. Kemudian yang

5	Saya berinovasi & berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	28	66,7	14	33,3	0	0	0	0	0	0	0	0	5,67
6	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	19	45,2	16	38,1	3	7,1	4	9,5	0	0	0	0	5,19
7	Saya menerima tambahan kantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	17	40,5	22	52,4	3	7,1	0	0	0	0	0	0	5,33
8	Saya mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	16	38,1	23	54,8	3	7,1	0	0	0	0	0	0	5,31
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan,cermat dan teliti	21	50,0	20	47,6	1	2,4	0	0	0	0	0	0	5,48
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	28	66,7	14	33,3	0	0	0	0	0	0	0	0	5,67
11	Saya mampu meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	22	52,4	18	42,9	2	4,8	0	0	0	0	0	0	5,48
12	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan yang saya miliki	21	50,0	19	45,2	2	4,8	0	0	0	0	0	0	5,45
Mean Variabel Kinerja Karyawan														5,34

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil jawaban dari 42 responden, terlihat bahwa variabel kinerja karyawan dipersepsikan “sangat tinggi atau sangat

baik” oleh responden, terlihat dari hasil rata – rata 5,34. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut X1.1 dengan total skor rata – rata 5,26 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.2 dengan total skor rata – rata 5,24 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang atau 52,4% dan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 orang atau 35,7% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.3 dengan total skor rata – rata 4,71 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 10 orang atau 23,5% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 9 orang atau 21,4% sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9% dan yang terakhir menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang atau 2,4%. Selanjutnya yaitu X1.4 dengan total skor rata – rata 5,26 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 5 orang atau 11,9%. Selanjutnya yaitu X1.5 dengan total skor rata – rata 5,67 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang atau 66,7% dan yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang atau 33,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.6 dengan total skor rata – rata 5,19 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 19 orang atau 45,2% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1% sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 orang atau 9,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.7 dengan total skor rata – rata 5,33 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang atau 52,4% kemudian yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang atau 40,5% dan yang menjawab “agak

setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.8 dengan total skor rata – rata 5,31 mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang 54,8% kemudian yang menjawab “ sangat setuju” sebanyak 16 orang atau 38,1% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 3 orang atau 7,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.9 dengan total skor rata – rata 5,48 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 20 orang atau 47,6% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 1 orang atau 2,4%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.10 dengan total skor rata – rata 5,67 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang atau 66,7% dan yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang atau 33,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.11 dengan total skor rata – rata 5,48 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 22 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 18 orang atau 42,9% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 2 orang atau 4,8%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.12 dengan total skor rata – rata 5,45 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang atau 50,0% kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 19 orang atau 45,2% dan yang menjawab “agak setuju” sebanyak 2 orang atau 4,8%.

Berdasarkan poin pernyataan diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi terbukti dari besarnya nilai skor rata – rata 11 pernyataan yang dijawab sebesar 5,39. Tetapi terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai rendah dibandingkan dengan 11 pernyataan lainnya yaitu pernyataan nomor 3 “Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.” dengan total skor rata – rata 4,71.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas adalah penentuan dengan mengkorelasikan antara pertanyaan dan pernyataan yang diperoleh dari semua butir pertanyaan dan pernyataan, uji validitas ini digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung sebanyak 42 orang. Hasil uji validitas tersebut telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.

Uji validitas diukur dalam kriteria sebagai berikut :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

Atau

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

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

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,826	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir2	0,651	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,807	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,697	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,567	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,771	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,693	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,608	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,680	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,484	0,304	r hitung > r tabel	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,730	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,738	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas pernyataan – pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Beban Kerja (X₁), Hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai r hitung > r tabel (0,304), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,826 pada pernyataan butir nomor 1 dan pernyataan paling rendah sebesar 0,484 pada pernyataan butir nomor 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Beban Kerja (X₁), bahwa dari semua pernyataan 12 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,682	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir2	0,569	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,724	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,680	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,417	0,304	r hitung > r tabel	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,620	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,654	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,802	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,377	0,304	r hitung > r tabel	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas pernyataan – pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Disiplin Kerja (X₂), Hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai r hitung > r tabel (0,304), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,802 pada pernyataan butir nomor 8 dan pernyataan paling rendah sebesar 0,377 pada pernyataan butir nomor 9. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja (X₂), bahwa dari semua pernyataan 9 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,629	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir2	0,647	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,450	0,304	r hitung > r tabel	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,654	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,577	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,609	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,547	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,444	0,304	r hitung > r tabel	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,623	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,577	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,476	0,304	r hitung > r tabel	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,506	0,304	r hitung > r tabel	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas pernyataan – pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), Hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,654 pada pernyataan butir nomor 4 dan pernyataan paling rendah sebesar 0,444 pada pernyataan butir nomor 8. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari semua pernyataan 12 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan maka selanjutnya pengujian melakukan uji reliabilitas terhadap masing – masing instrumen variabel X₁, variabel X₂, dan variabel Y dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 22. Dari hasil pengelolaan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Manulang (2021)

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X ₁)	0,882	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X ₂)	0,786	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,781	0,6000 - 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai chronbach alpha sebesar 0,882 untuk variabel Beban Kerja (X₁) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

0,786 untuk Disiplin Kerja (X_2) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,781 untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

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

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sample Kolomogrov-Smirnov Test* pada SPSS. Dalam uji normalitas hipotesis yang digunakan dan kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. H_0 : Data berdistribusi normal
 H_a : Data berdistribusi tidak normal
2. Sig > 0,05 dinyatakan instrumen tersebar normal (H_0 diterima)
 Sig < 0,05 dinyatakan instrumen tidak tersebar normal (H_0 ditolak)

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X_1)	0,108	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja (X_2)	0,111	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 *One-Sample Kolomogrov-Smirnov Test* diatas, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dengan tingkat signifikansi diperoleh data 0,108 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Dsiplin Kerja (X_2) dengan tingkat signifikansi diperoleh data 0,111 >

0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hipotesis yang diajukan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Rumusan Hipotesis :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

2. Jika probabilitis (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya model regresi berbentuk linier.

Jika Probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya model regresi tidak berbentuk linier.

3. Pengujian Linieritas menggunakan program SPSS 22.

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas pada penelitian ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,248	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2)	0,598	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

1. **Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviation From Linearity* $0,248 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. **Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviation From Linearity* $0,598 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolonieritas yang tinggi. Mengukur multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 10 atau mendekati 1 maka tidak ada gejala multikolonieritas.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolonieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolonieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolonieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolonieritas.
3. Pengujian multikolonieritas dilakukan melalui program SPSS 22.

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Coloniarity Statistic		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,663	1,508	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,663	1,508	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolonieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel *coefficient* 4.15 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Beban Kerja (X_1) = 1,508, dan nilai VIF Disiplin Kerja (X_2) = 1,508. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk pengujian pengaruh antar variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed

Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

Berikut hasil uji regresi linier berganda :

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R2)
0,941	0,886

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941 artinya tingkat hubungan antara beban kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,886 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,886.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
Constanta	5,286	3,399
Beban Kerja (X1)	0,314	0,51
Disiplin Kerja (X2)	0,806	0,83

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 BK + \beta_2 DK + e$$

$$Y = 5,286 + 0,314BK + 0,806DK$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

BK = Beban Kerja (X₁)

DK = Disiplin Kerja (X_2)

α = konstanta

β = koefisien regresi

e = *error*

BK, DK = Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,286 + 0,314BK + 0,806DK$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,286 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) maka besar nya Kinerja Karyawan adalah 5,286 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (X_1)
Koefisien regresi $X_1 = 0,314$ menyatakan bahwa setiap penambahan Beban Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung sebesar 0,314.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X_2)
Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,806$ menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung sebesar 0,806.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

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

Criteria pengujian uji t dilakukan dengan :

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak
Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
3. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung

H_0 : Diduga Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

H_a : Diduga Beban Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t Beban Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	6,175	1,683	t _{hitung} > t _{tabel}	0,000	0,05	Sig < alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Beban Kerja (X₁) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,683 dan alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,175 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian t_{hitung} 6,175 > t_{tabel} 1,683 dan sig 0,000 < alpha 0,05 yang artinya H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung

H₀ : Diduga Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

H_a: Diduga Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry*

Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan data melalui rogram SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	9,692	1,683	t _{hitung} > t _{tabel}	0,000	0,05	Sig < alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,683 dan alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,692 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian t_{hitung} 9,692 > t_{tabel} 1,683 dan sig 0,000 < alpha 0,05 yang artinya H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinera Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

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

yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

H_0 : Diduga Beban Kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

H_a : Diduga Beban Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak
2. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan nilai titik kritis F_{tabel} pada $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$. hasil dari pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	151,917	3,23	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	H_0 ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama-sama. Untuk uji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 42 - 2 = 40$, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,23 dan Alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai $F_{\text{hitung}} 151,917 > F_{\text{tabel}} 3,23$ dan $\text{sig } 0,000 < \text{Alpha } 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki – laki, dengan range umur 41 – 50 dan > 50 tahun, dengan lama kerja 11 – 20 tahun.

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil penelitian yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa pemberian beban kerja yang dilakukan perusahaan tergolong tinggi, teori atribusi menjelaskan bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang dan diri sendiri melalui faktor internal (atribut personal seperti, kemampuan, usaha, kelelahan) dan faktor eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) yang dapat mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan. salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, semakin tinggi karyawan menerima beban kerja maka akan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kinerjanya, dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang tinggi yang diterima karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung berdampak positif terhadap kinerjanya diperusahaan, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerjanya diperusahaan. Dilihat dari hasil survey jawaban terendah variabel beban kerja yaitu 196 yang dimana karyawan masih banyak yang tidak memanfaatkan waktu dan jam kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini diartikan masih ada karyawan yang menyia-nyaiakan waktu dan menunda pekerjaan, tetapi hal ini tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka, dikarenakan karyawan tetap dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Neksen et al., (2021), Harif (2022) dan Yosephine Simanjuntak et al., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam bekerja masih belum baik yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik, teori atribusi menjelaskan bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang dan diri sendiri melalui faktor internal (atribut personal seperti, kemampuan, usaha, kelelahan) dan faktor eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) yang dapat mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan. salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, baik buruknya perilaku karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, semakin tinggi kedisiplinan dalam bekerja maka akan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah kedisiplinan dalam bekerja berdampak buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

Kinerja karyawan yang kurang baik di perusahaan dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan yang kurang baik pula saat bekerja, hal ini dibuktikan dari hasil survey dua jawaban terendah variabel disiplin, yaitu 215 yang dimana masih banyak karyawan yang tidak mampu mencapai standar kehadiran dikantor sebesar 85%, dapat dijelaskan bahwa banyak karyawan yang sering bolos untuk tidak bekerja dikantor sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu pekerjaan tertunda, terbengkalai dan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. survey Jawaban terendah kedua yaitu 219, dengan pernyataan masih banyak karyawan yang terlambat hadir dikantor setiap

harinya, dengan terlambatnya karyawan untuk datang ke kantor berpengaruh terhadap pekerjaannya dimana terjadinya penundaan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang terlambat melebihi waktu yang telah ditentukan. Dengan adanya permasalahan ini memberikan dampak tidak baik terhadap performa kerjanya di perusahaan. Dari penelitian ini disimpulkan bahwasanya semakin rendahnya disiplin kerja maka berdampak buruk pada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hideyo (2019), Silvia (2019), dan C. & K.T., (2021) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan hasil pengujian pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat masalah masalah terkait beban kerja dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung. teori atribusi menjelaskan bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang dan diri sendiri melalui faktor internal (atribut personal seperti, kemampuan, usaha, kelelahan) dan faktor eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) yang dapat mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan. salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. hal ini dibuktikan dengan jawaban kuesioner dari masing-masing variabel, variabel beban kerja yaitu 196 yang

dimana karyawan masih banyak yang tidak memanfaatkan waktu dan jam kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini menunjukkan masih ditemukan karyawan yang menyia-nyiakan waktu dan menunda pekerjaan tetapi hal ini tidak mengganggu kinerja mereka, karena karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pernyataan variabel disiplin kerja dengan nilai terendah sebesar 215 yang dimana masih banyak karyawan yang tidak mampu mencapai standar kehadiran dikantor sebesar 85%, dapat dijelaskan bahwa banyak karyawan yang sering bolos untuk tidak bekerja dikantor sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu pekerjaan tertunda, terbengkalai dan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. survey Jawaban terendah kedua yaitu 219, dengan pernyataan masih banyak karyawan yang terlambat hadir dikantor setiap harinya, dengan terlambatnya karyawan untuk datang kekantor berpengaruh terhadap pekerjaannya dimana terjadinya penundaan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang terlambat melebihi waktu yang telah ditentukan.

Variabel kinerja 198 yang dimana karyawan masih belum mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sehingga tidak dapat membedakan apa yang harus terlebih dahulu dikerjakan dan mana yang bisa dinomor duakan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya permasalahan diatas memberikan pengaruh terhadap kinerja di di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung dikatakan masih belum baik kinerja karyawan yang belum baik ini ternyata disebabkan oleh variabel disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan semakin rendah disiplin kerja maka berpengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan.

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