



PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES

Fitri Via Damayanti¹, Tjipto Djuhartono², Nur Sodik³,
Universitas Indraprasta Persatuan Guru Republik Indonesia
Email: fitriwiad@gmail.com¹, tjiptodjuhartono@gmail.com², nur.sodik@unindra.ac.id³

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine the effect of discipline on the performance of employees of PT Novell Pharmaceutical Laboratories.*

Methods. *This research was conducted using quantitative methods. The population in this study were all employees of PT Novell Pharmaceutical Laboratories in the sterile area production division with a total sample of 34 respondents, the sampling technique used is saturated sampling. The instrument used is a questionnaire containing 20 statements regarding the discipline variable and 20 statements regarding employee performance. Data analysis used simple linear regression, simple correlation coefficient, coefficient of determination and t test.*

Findings. *The results of hypothesis testing indicate that discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Novell Pharmaceutical Laboratories, this can be proven from the results of the t test calculation, the tcount is 2.230 > ttable 2.036. This shows that the better the discipline of employees, the performance of employees will increase.*

Implication. *The leadership of PT Novell Pharmaceutical Laboratories must be able to provide an example of good discipline, be able to be more assertive and wise in dealing with disciplinary problems and pay attention to rewards for employee performance results.*

Keywords. *Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories.

Metode. 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. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang berisi 20 pernyataan mengenai variabel kedisiplinan dan 20 pernyataan mengenai kinerja karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan pengujian uji t.

Hasil. 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 $t_{hitung} 2,230 > t_{tabel} 2,036$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi. Pimpinan PT Novell Pharmaceutical Laboratories harus mampu memberikan contoh disiplin yang baik, mampu bersikap lebih tegas dan bijak dalam menghadapi masalah kedisiplinan serta memperhatikan penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan.

Kata Kunci. Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Zaman era Globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi, perusahaan harus dapat meningkatkan daya saing dan mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting disamping faktor lain seperti modal dan teknologi, karena sumber daya manusia merupakan orang yang dapat menjalankan serta menentukan aktivitas organisasi seperti merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara sistem integral dari perusahaan.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus terutama dalam sistem kerjanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (dalam Siagian, 2018: 60) Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas dan waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins (dalam Isvandari, 2017: 3) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada 6 indikator yang digunakan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Indikator tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien jika karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas (Suprpto & Djuhartono, 2017: 292).

Disiplin menurut Sastrohardiwiryo (dalam Katiangdagho, dkk. 2014: 1594) yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak apabila menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan sewenang yang diberikan kepadanya. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. Kedisiplinan terdiri dari 2 macam yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif atau disiplin progresif. Menurut Rivai dalam Sinambela (dalam Manik, 2017: 34) indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

PT Novell Pharmaceutical Laboratories merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri farmasi yang sudah terkenal. Dalam aktivitas operasionalnya kedisiplinan di perusahaan dilihat dari absensi karyawan dengan peraturan kerja. Istirahat dan izin kerja sudah direncanakan dengan baik. Masalah yang terjadi adalah masih terdapat karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memberikan informasi kepada atasan dan terlambat dalam memasuki ruang kerja. Hal tersebut kurang mendukung dalam peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories periode November 2019 – Oktober 2020 lebih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memberikan informasi yaitu sebanyak 62 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak masuk bekerja dengan memberikan informasi sebanyak 44 karyawan. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya kedisiplinan para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Rendahnya disiplin kerja tersebut menjadikan target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat dicapai secara maksimal. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan penelitian “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories Gunung Putri Bogor”. Dengan menganalisa kedisiplinan

karyawan pada perusahaan ini, diharapkan kedisiplinan dan kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kedisiplinan. Menurut Indharwati (dalam Arifin, dkk. 2018: 44) kedisiplinan adalah melakukan apa yang telah disetujui bersama oleh para pimpinan dan pekerja yang berupa persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan atau kebiasaan yang bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi. Pimpinan diharuskan menyisihkan waktu kerjanya untuk melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kedisiplinan tersebut. Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam menjalankan tugas, mengetahui karyawan yang disiplin dan tidak disiplin. Karena tindakan kedisiplinan tidak hanya berkaitan langsung dengan sikap karyawan namun juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dalam Suhesti, 2019: 3) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan disiplin yang baik, maka organisasi perusahaan akan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (dalam Rahmiatun, 2017: 2) "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan". Sastrohardiwiryo (dalam Katiandagho, dkk. 2014: 1594) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan sewenang yang diberikan kepadanya.

Dari uraian pengertian kedisiplinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap seseorang yang secara sadar dan sukarela menaati peraturan yang telah ditetapkan, tercermin dari perbuatan dan perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban terhadap peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis guna mencapai tujuan tertentu dan adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut Rivai dalam Sinambela (dalam Manik, 2017: 34) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Pada umumnya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mematuhi pedoman bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak etis atau tidak sopan kepada sesama rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Kinerja Karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmiatun, 2017: 2) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Manullang (dalam Syafrina, 2017: 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (dalam Isvandiari, 2017: 3) ada 6 indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

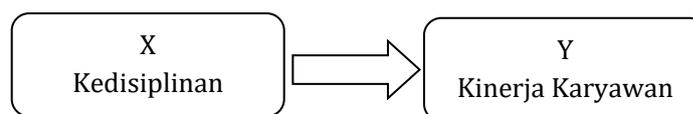
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan pekerjaannya sendiri.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Husain, 2018: 6) berpendapat bahwa “Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara di mana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus diuji secara empiris”.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat diterima. Hipotesis merupakan asumsi atau pernyataan yang mungkin benar atau salah mengenai suatu populasi. Dengan mengamati seluruh populasi, maka suatu hipotesis akan dapat diketahui apakah suatu penelitian itu benar atau salah. Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan maka rumusan hipotesis yang dibuat adalah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di *PT Novell Pharmaceutical Laboratories*, yang beralamat di Jln. Wanaherang No. 35 Tlajung Udik Gunung Putri Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories* departemen produksi area *sterile* yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh, karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden yang berisi 20 pernyataan mengenai kedisiplinan dan 20 pernyataan mengenai kinerja karyawan. Pengisian kuesioner dilakukan secara *Self Administered Questionnaire*. Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala *likert* dengan teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas yaitu uji korelasi *product moment* dengan menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 5% dan uji reliabilitas dilakukan melalui metode *Cronbach Alpha* dengan taraf signifikan 5%. Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya nilai $a = 43,42$ dengan koefisien $b = 0,421$ sehingga ditemukan persamaan regresinya adalah $Y = 43,42 + 0,421X$. Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa jika kinerja karyawan sebesar a atau 43,42 sedangkan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar b atau 0,421 sehingga jika kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat sebesar b atau 0,421. Hasil perhitungan korelasi sederhana yaitu $r_{xy} = 0,370$ artinya terdapat pengaruh yang rendah antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,137. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 13,7% sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya: insentif gaji, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari hasil penelitian ini, Maka diperoleh t_{hitung} sebesar 2,230 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ untuk uji dua pihak ($dk = n-2$ hasil interpolasi adalah 2,036. Dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,230 > 2,036$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti koefisien korelasi signifikan.

Artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olahan data, variabel kedisiplinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,230 > t_{tabel} 2,036$. Hal tersebut membuktikan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories*.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (dalam Suhesti, 2019: 3) Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan disiplin yang baik, maka organisasi perusahaan akan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan didukung oleh teori Rivai dalam Sinambela (dalam Manik, S, 2017: 34) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis.

Selain itu, penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B (2019) dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang", dimana tingkat kedisiplinan karyawan dilihat dari absensi karyawan selama kurun waktu 4 tahun dan mengambil sampel seluruh karyawan PT Subur Makmur Sentosa. Sedangkan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dilihat dari absensi karyawan dilengkapi data laporan hasil produksi selama kurun waktu 1 tahun dan mengambil sampel seluruh karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories* departemen produksi area *sterile*.

Berdasarkan hasil data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories* departemen produksi area *sterile* diketahui bahwa jumlah hasil perhitungan kedisiplinan yang tinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan skor 156, dimana karyawan meminta izin apabila datang terlambat atau tidak masuk bekerja, ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories* dalam hal kedisiplinan indikator kehadiran masih cukup tinggi. Sedangkan, hasil perhitungan kedisiplinan karyawan yang rendah terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan skor 115, dimana karyawan bersedia mendapatkan sanksi penambahan jam kerja bila datang terlambat dan pernyataan nomor 9 dengan skor 115, dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Solusi yang dapat dilakukan dari rendahnya hasil skor pernyataan karyawan bersedia mendapatkan sanksi penambahan jam kerja bila datang terlambat dan rendahnya hasil skor pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien adalah dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan semakin semangat dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya. Motivasi yang dapat dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan dapat berupa *reward* seperti kenaikan gaji, tunjangan dan promosi jabatan yang secara tidak langsung dengan karyawan mendapatkan *reward* tersebut akan mendorong kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan meningkatnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil perhitungan kinerja karyawan yang tinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dimana karyawan merasa telah berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan, ini

menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Sedangkan, hasil perhitungan kinerja karyawan yang rendah terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan skor 124, dimana karyawan mampu mengatur kerja dengan baik agar dapat mencapai target yang telah ditentukan dan pernyataan nomor 17 dengan skor 124, dimana karyawan mudah bergaul dengan rekan kerja. Solusi yang dapat dilakukan dari rendahnya hasil skor pernyataan karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar dapat mencapai target yang telah ditentukan adalah pimpinan dapat melakukan *briefing* atau arahan kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan, agar karyawan dapat mengetahui dengan jelas tugas apa yang harus dilakukan terlebih dahulu sehingga mereka mampu mengatur waktu kerja dengan baik dan solusi yang dapat dilakukan oleh pimpinan agar karyawan mudah bergaul dengan rekan kerja yaitu pimpinan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang kondusif. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk berinteraksi dan bergaul dengan rekan kerja yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan, maka dari itu karyawan harus memiliki visi dan misi yang sama. Kesamaan visi dan misi dapat membuat karyawan bekerja untuk mencapai satu target yang sama, sehingga dalam bekerjanya mereka akan lebih fokus untuk mencapai suatu hal secara bersama-sama. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama. Pendapat ini diperkuat dengan teori Simamora (dalam Sareno, 2019: 251) dalam penjelasannya disebutkan bahwa tujuan utama kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya mengambil sampel dari karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories departemen produksi area *sterile*. Penelitian tidak mengambil obyek yang lebih luas, sehingga generalisasi hasil hanya dikhususkan pada karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories departemen produksi area *sterile*. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kedisiplinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor kedisiplinan berpengaruh sebesar 13,7% sehingga masih ada 86,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti insentif, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada "Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan *PT Novell Pharmaceutical Laboratories*", dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada *PT Novell Pharmaceutical Laboratories*. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana t_{hitung} 2,230 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,036 pada taraf signifikan 5% dan $n = 34$.

Daftar Pustaka

- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650>
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38-43. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/29>
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5919>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 30-39. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/47>
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarang*, 2(1), 64-69. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2666>
- Rahmiatun, H. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Amal Mulia Sejahtera Bogor. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1). <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/606>
- Sareno, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Handaru Nusantara Gemilang (Dapoer Intan). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 244-259. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/IJSDM/article/view/2231>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ColouR (Journal Of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20. <https://econeur.polteksmi.ac.id/index.php/econeur/article/view/13>
- Suprpto, H. A., & Djuhartono, T. Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Usaha Bengkel Mobil Dengan Menggunakan *Business Model Canvas*. [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file artikel abstrak/Isi Artikel 14423897 5828.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file%20artikel%20abstrak/Isi%20Artikel%20144238975828.pdf)
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Ekonomi dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2>