

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat)

The Effect Of Work Discipline On Employee Performance (Study On Large Volume Parenteral Packing PT Sanbe Farma Unit III Bandung Barat District)

Fienda Virlyana Syafhira¹, Hani Gita Ayuningtias²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fiendavirlyana@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstract

PT. Sanbe Farma is a company engaged in the production, sales of drugs, and has the best production system. PT. Sanbe Farma conducts periodic performance appraisals. Secondary data on the performance appraisal of LVP Packing employees tends to decrease, this is to measure performance. The purpose of this study was to find out how much influence the level of work discipline and performance of LVP Packing employees had. This research data will be submitted to the company as an evaluation material for its employees. Methods This research uses quantitative methods. The data collection method was obtained through a questionnaire survey method. This study uses simple linear regression analysis, the output results use SPSS to support performance in making reports in the form of statistical analysis. This study shows that there is a significant positive effect between work discipline and performance, the regression coefficient value is 0.707. The coefficient of determination of work discipline has an effect of 0.174 on employee performance. This means that work discipline has an influence on the performance of LVP Packing employees by 17.4%. Management of work discipline and performance will help companies in managing human resources, to pay more attention to work discipline, one of which is by direct supervision by leaders. Performance appraisal of employees at PT Sanbe Farma is carried out in terms of quantity and quality as well as the extent to which employees can carry out their duties on time so that they can achieve targets.

Keywords: work discipline, employee performance, PT. Sanbe Farma

Abstrak

PT. Sanbe Farma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, penjualan obat memiliki sistem produksi terbaik. PT. Sanbe Farma melakukan penilaian kinerja secara periodik. Data sekunder penilaian kinerja karyawan LVP Packing cenderung menurun, hal ini untuk mengukur kinerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan LVP Packing. Data penelitian ini akan diserahkan kepada perusahaan sebagai bahan evaluasi terhadap karyawannya. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data diperoleh melalui metode survei kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, hasil output menggunakan SPSS untuk mendukung kinerja dalam pembuatan laporan berbentuk analisis statistik. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, nilai koefisien regresi sebesar 0,707. Nilai koefisien determinasi disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,174 terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan LVP Packing sebesar 17,4%. Pengelolaan disiplin kerja dan kinerja akan membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, untuk lebih memperhatikan lagi disiplin kerja, salah satunya dengan cara pengawasan secara langsung oleh pemimpin. Penilaian kinerja karyawan karyawan di PT Sanbe Farma dilakukan secara kuantitas maupun kualitas serta sejauh mana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu sehingga dapat mencapai target.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai, PT. Sanbe Farma

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Pertumbuhan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya juga didefinisikan sebagai persiapan individu karyawan untuk tanggung jawab dalam tugasnya (Priansa, 2018:146).

Menurut Robbins (2016:260) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian serta komitmen kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja yang dinilai sesuai dengan kuantitas serta kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan dievaluasi pada suatu periode tertentu. Evaluasi kinerja tersebut dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai pada suatu perusahaan. Sehingga terdapat berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai, salah satunya yaitu disiplin kerja.

Penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan dan sebagai salah satu faktor pembuat keputusan untuk karir pegawai kedepannya. Adapun indikator penilai kinerja pada PT. Sanbe Farma Unit III, diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, leadership, kemandirian, kompetensi, dsb. Berikut karakteristik hasil dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja PT Sanbe Farma

| NO | NILAI | SKALA | INDIKASI | KETERANGAN |
|----|-------|----------|---------------------------|--|
| 1. | A | (81-100) | <i>Outstanding</i> | Hasil kerja diatas standar yang diharapkan (luar biasa), ungu disemua bidang kerja. |
| 2. | B | (61-80) | <i>Good</i> | Hasil kerja sesuai dengan tuntutan (standar), rata-rata pekerja lain pada umumnya. |
| 3. | C | (41-60) | <i>Improvement Needed</i> | Hasil kerja tidak semua sesuai dengan tuntutan (perbaikan pada beberapa bidang kerja). |
| 4. | D | (21-40) | <i>Unsatisfactory</i> | Hasil kerja tidak sesuai dengan tuntutan (perbaikan pada semua bidang kerja, tidak ada peningkatan). |
| 5. | E | (0-20) | <i>Not Rated</i> | Tidak dapat dilakukan penilai/terlalu cepas dilakukan penilaian |

Sumber: Internal Perusahaan PT Sanbe Farma Unit III, 2021

Berikut adalah capaian hasil nilai kinerja dari beberapa sampel yang didapat tahun 2021 pada PT. Sanbe Farma Unit III dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu:

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Karyawan *Large Volume Parenteral Packing*

PT Sanbe Farma Unit III Tahun 2020 dan 2021

| 2020 | | | | 2021 | | | |
|------|-------|-------|---------------------------|------|-------|-------|---------------------------|
| Nama | Skala | Nilai | Indikasi | Nama | Skala | Nilai | Indikasi |
| A | 34 | D | <i>Unsatisfactory</i> | A | 34 | D | <i>Unsatisfactory</i> |
| B | 50 | C | <i>Improvement Needed</i> | B | 50 | C | <i>Improvement Needed</i> |
| C | 73 | B | <i>Good</i> | C | 73.4 | B | <i>Good</i> |
| D | 75 | B | <i>Good</i> | D | 75.67 | B | <i>Good</i> |
| E | 69 | B | <i>Good</i> | E | 69.4 | B | <i>Good</i> |

| 2020 | | | | 2021 | | | |
|------|-------|---|--------------------|------|-------|---|--------------------|
| F | 72.56 | B | Good | F | 72.56 | B | Good |
| G | 77 | B | Good | G | 77 | B | Good |
| H | 74 | B | Good | H | 74 | B | Good |
| I | 75.5 | B | Good | I | 60.1 | C | Improvement Needed |
| J | 73 | B | Good | J | 73 | B | Good |
| K | 74 | B | Good | K | 74 | B | Good |
| L | 67 | B | Good | L | 67 | B | Good |
| M | 79 | B | Good | M | 79 | B | Good |
| N | 80 | B | Good | N | 80 | B | Good |
| O | 77 | B | Good | O | 77 | B | Good |
| P | 73 | B | Good | P | 60.1 | B | Improvement Needed |
| Q | 78 | B | Good | Q | 71.1 | C | Improvement Needed |
| R | 71 | B | Good | R | 71 | B | Good |
| S | 75.2 | B | Good | S | 75.2 | B | Good |
| T | 49 | C | Improvement Needed | T | 49 | C | Improvement Needed |
| U | 73.78 | B | Good | U | 73.78 | B | Good |
| V | 74.78 | B | Good | V | 74.78 | B | Good |
| W | 73.67 | B | Good | W | 59.5 | C | Improvement Needed |
| X | 74.50 | B | Good | X | 59.8 | C | Improvement Needed |

Sumber: Internal Perusahaan PT Sanbe Farma Unit III, 2021

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari kedisiplinan sering kali terjadi hambatan dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan sebagai masalah yang berulang-ulang terjadi. Kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

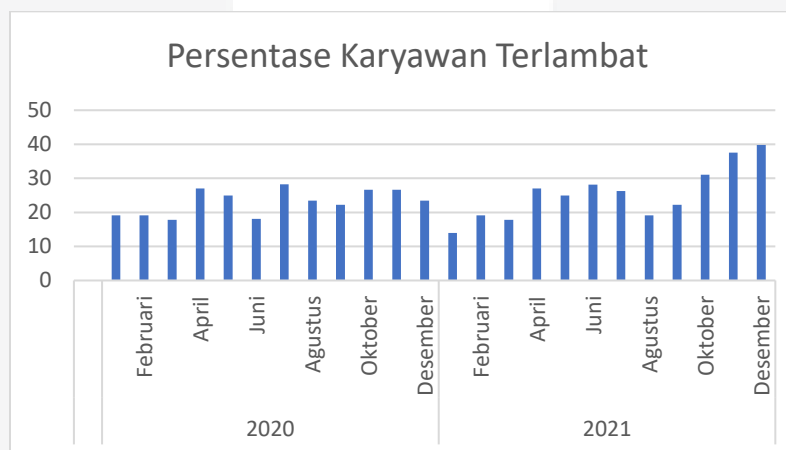
Tabel 1. 3 Absensi Keterlambatan Karyawan *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III

| Tahun | Bulan | Jumlah Karyawan | Karyawan Terlambat | Persentase |
|-------|-----------|-----------------|--------------------|------------|
| 2020 | Januari | 174 | 11 | 19.14 |
| | Februari | 174 | 11 | 19.14 |
| | Maret | 198 | 9 | 17.82 |
| | April | 208 | 13 | 27.04 |
| | Mei | 208 | 12 | 24.96 |
| | Juni | 201 | 9 | 18.09 |
| | Juli | 202 | 14 | 28.28 |
| | Agustus | 213 | 11 | 23.43 |
| | September | 222 | 10 | 22.2 |

| | | | | |
|------|-----------|-----|----|-------|
| 2022 | Oktober | 222 | 12 | 26.64 |
| | November | 222 | 12 | 26.64 |
| | Desember | 213 | 11 | 23.43 |
| | Januari | 174 | 8 | 13.92 |
| | Februari | 174 | 11 | 19.14 |
| | Maret | 198 | 9 | 17.82 |
| | April | 208 | 13 | 27.04 |
| | Mei | 208 | 12 | 24.96 |
| | Juni | 201 | 14 | 28.14 |
| | Juli | 202 | 13 | 26.26 |
| | Agustus | 213 | 9 | 19.17 |
| | September | 222 | 10 | 22.2 |
| | Oktober | 222 | 14 | 31.08 |
| | November | 221 | 17 | 37.57 |
| | Desember | 221 | 18 | 39.78 |

Sumber: Data yang telah diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.3, peneliti membuat grafik persentase keterlambatan karyawan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Grafik Persentase Keterlambatan Karyawan *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III

Sumber: Data yang telah diolah peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 1.3 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persentase keterlambatan karyawan fluktuatif, pada bulan Januari 2021 mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 13,92% namun pada bulan Desember 2021 menalami kenaikan sebesar 39,78% yang disebabkan oleh faktor pribadi karyawan. Hal ini dapat menimbulkan asumsi yang menyatakan bahwa disiplin kerja PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat kurang baik.

Berdasarkan pemasalahan yang telah diuraikan, peneliti ingin melakukan penelitian apakah disiplin kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III. Dengan demikian penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat)"

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat?

B. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang dilakukan:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat.

II. TINJAUAN LITERATUR

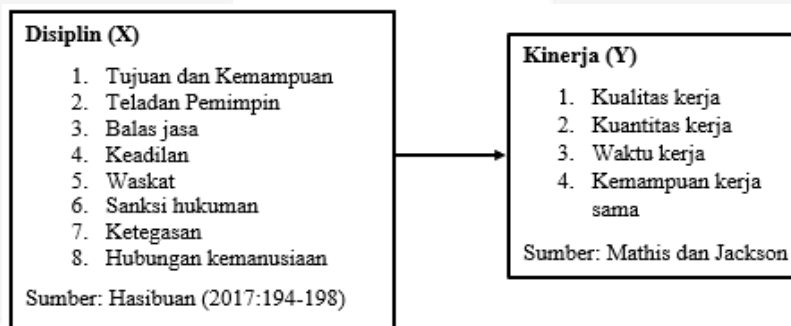
Menurut Mangkunegara (2017:129) dijelasakannya, disiplin kerja merupakan Tindakan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2017:193) kedisiplinan merupakan kesadaran atau kesiapan individu untuk memenuhi aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

A. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:63) memaparkan kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pekerja untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2017:48) menunjukan kinerja karyawan akan mempengaruhi kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

B. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) menyampaikan bahwa, kerangka pemikiran merupakan konsep hubungan antara teori dan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai isu penting. Berdasarkan teori pada penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas sebagai dasar penelitian ini, pada kerangka pemikiran ini di betuk dari variable-variabel acuan yang diteliti.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: Data yang telah diolah peneliti, 2022

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai sebuah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah menggunakan deskriptif dan kausal dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisa gambaran deskriptif juga hubungan sebab akibat antara variabel yang diuji, apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini skala untuk instrument yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert dapat digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *Large Volume Parenteral Packing* PT. Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil rumus slovin, jumlah minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 orang.

Pada penelitian ini sebelum dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Large Volume Parenteral Packing* PT. Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung, terlebih dahulu dilakukan pengujian data statistik yaitu uji data validitas dan reliabilitas untuk mengetahui baik atau tidaknya data untuk digunakan

Untuk melakukan penelitian ini, penulis menggunakan *Methods Succesive Interval* (MSI). Regresi Linier Sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai dependen berdasarkan variabel independen.

$$Y = a + bx \quad (1)$$

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indenpenden.

$$KD = r^2 \cdot 100\% \quad (2)$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, dari 21 pertanyaan kuesioner yang disebar kepada 31 responden memiliki nilai korelasi (R hitung) diatas 0.355 (R tabel) sehingga semua pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

B. Uji Realibilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0.898 untuk disiplin kerja dan 0,913 untuk kinerja kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai Cronbach's alpha > 0.60.

C. Uji Nomalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 143 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.64305425 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .049 |
| | Negative | -.073 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .063 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang telah diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,063 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

D. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Ghazali (2018:135) memaparkan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau terdapat perbedaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterodestisitas:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .277 ^a | .077 | .063 | 21.98811 |

a. Predictors: (Constant), x_Kuadrat, Disiplin

Sumber: Data hasil olahan peneliti, 2022

Pada hasil tabel uji heterokedastisitas di atas hasil analisis sebagai berikut:

Chi square hitung: $N \times R \text{ Square} = (143 \times 0,077 = 11,011)$

Chi square tabel: 11,0705 (Df=5, $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan Chi Square Tabel ($11,011 < 11,075$) maka, disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Data yang diolah merupakan data yang sudah diubah menjadi skala interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) dan dianalisis menggunakan SPSS 23.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 28.320 | 4.210 | | .000 |
| | Disiplin | .707 | .130 | .417 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data hasil olahan penulis, 2022

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai Constant (a) sebesar 28.320, sedangkan nilai Disiplin (b/koeffisien regresi) sebesar 0,707, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$y = a + bx$$

atau

$$y = 28,320 + 0,707x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 28,320, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 2,320
2. Koefisien regresi sebesar 0,707 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai Disiplin, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,707. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja kerja adalah positif.

F. Uji Hipotesis (Uji T)

$H_0 : b_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit *Large Volume Parenteral Packing* di PT Sanbe Farma Unit III.

$H_0 : b_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit *Large Volume Parenteral Packing* di PT Sanbe Farma Unit III.

Berikut penelitian uji T ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, dengan rumus berikut:

$$T = n - k - 1$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $df 143-1-1=141$ diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1.97693

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai t hitung sebesar 5,424 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit *Large Volume Parenteral Packing* di PT Sanbe Farma Unit III.

G. Uji Determinasi

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit *Large Volume Parenteral Packing* di PT Sanbe Farma Unit III, ditunjukkan pada tabel 4.8 koefisien determinasi berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .417 ^a | .174 | .168 | 3.656 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data yang telah diolah peneliti, 2022

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan di dapat R Square sebesar 0,174 atau 17,4%. Hal ini menunjukkan kinerja kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan unit *Large Volume Parenteral Packing* di PT Sanbe Farma Unit III, sedangkan sisanya sebesar 82,60% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung studi pada *Large Volume Parenteral Packing*, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan dalam penelitian ini, berikut adalah kesimpulan yang di dapat oleh peneliti:

1. Disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung studi pada *Large Volume Parenteral Packing* berada pada kategori sangat baik, dengan skor dimensi tertinggi pada ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan memahami aturan pekerjaan.
2. Kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung studi pada *Large Volume Parenteral Packing* berada pada kategori sangat baik, dengan skor dimensi tertinggi pada kemampuan bekerjasama yaitu karyawan mampu bekerja sama dengan baik dan mampu menjaga kekompakan dalam tim.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung studi pada *Large Volume Parenteral Packing*. Disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 17,4% terhadap kinerja karyawan *Large Volume Parenteral Packing* di PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung. Sedangkan sisanya, yaitu 82,6% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti

B. Saran

1. Aspek Praktis

- a. Berdasarkan penelitian diketahui disiplin kerja pegawai pada PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun nilai skor terendah dalam variabel disiplin kerja adalah dimensi Pengawasan melekat (waskat). Maka disarankan kepada PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung untuk mengawasi karyawannya secara merata dalam bekerja sehingga tercapainya target perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja kerja yang memiliki nilai terendah adalah tingkat kehadiran, maka disarankan kepada PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung untuk mengawasi kehadiran karyawan dalam menciptakan kedisiplinan yang baik
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung untuk lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawan lebih baik lagi

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini hanya meneliti variabel tentang disiplin kerja dan kinerja PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung pada Large Volume Parenteral Packing. Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya meneliti faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti, kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, dan masih banyak lainnya.

REFERENSI

- Anshori, Muslich & Iswati, Sri. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Ansyari, R & Ermy Utami (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 490-497.
- Anthony, Apalia E. (2017). Effect of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department Turkana Country. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (14th ed.). United States America: Pearson Education.
- Dwinda, A. (2020). *Tahapan Sistem Manajemen Kinerja*. [online]. <https://glints.com/id/lowongan/manajemen-kinerja/> [15 April 2022]
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. In Fahmi. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, C., & Dalmar, Henrik (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 57-62.
- Fathia, M., Suharto., & Sodikin A. (2018). Effect of Leadership and Discipline on Employee Performance Through Employee Organization Commitment Bank Jabar Banten (BJB). *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 130-138.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan., Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrawardani, Blandina. & Sukanto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT WOM Finance Kebumen. *Jurnal E-BIS Vol.3 No.1*.
- Hermawan, A & Yusran, Husna L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- Indrabakti, Kemal. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. *Jurnal*.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kasmir. (2016:189). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kelibulin, Edy S. (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Of Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico Legal Update*.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, Robert & Jackson, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan (Edisi 3)*. Yogyakarta: BFFF.
- Priansa, Donni J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Roby I A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Akses Divisi Kontruksi Jabar Tengah. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1-10.
- Rahayu, & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*.

- Ramadhan, Ardi & Saragih, R. (2019). The Effect Of Work Dicipline on Employee Performance of PT. Indonesia Power Generation Service Unit (UJP) Banten 1 Suralaya. *jurnal* .
- Razak, Abdul., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Managemnet and Marketing*.
- Riduwan, & Kuncoro, E. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analyisi (Analisis Jalur Cetakan Keenam). 2017. Bandung: Alfabeta.
- Sanbe Farma. (2021). Profil Umum Sanbe Farma. Bandung:PT. Sanbe Farma
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soenarso. (2019). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Badan Riset Inovasi dan Nasional [online]. Tersedia: <https://pusdiklat.brin.go.id> [15 Desember 2021]
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press