

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk**

Nurmadhani Fitri Suyuthi<sup>✉1</sup>, Mutmainna<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Fajar

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang diambil sebanyak 51 karyawan dari jumlah populasi 103 karyawan. Pengumpulan datanya dengan cara penyebaran kuesioner dan pengukuran data menggunakan skala *likert* 5 poin untuk mengukur 7 indikator. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance. This research was conducted at PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk by using a quantitative approach. Sampling using the Slovin formula so that the samples taken were 51 employees from a total population of 103 employees. The data was collected by distributing questionnaires and measuring data using a 5-point Likert scale to measure 7 indicators. The analysis technique used is simple linear regression. Based on the results of this study indicate that the variables of work discipline (X) and employee performance (Y) have a positive and significant effect on employee performance partially.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

---

Copyright (c) 2022 Nurmadhani Fitri Suyuthi

✉ Corresponding author :

Email Address : [nurmadhanifitri29@gmail.com](mailto:nurmadhanifitri29@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Di jaman sekarang semakin menunjukkan tingkat kompetisi yang tinggi antar organisasi. Hal ini dikarenakan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan pilihan pasaran yang semakin banyak, untuk menarik minat masyarakat, masing-masing perusahaan telah memperkuat keunggulannya. Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan peran pekerjaan untuk membantu secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Setiap perusahaan atau instansi membutuhkan SDM supaya tercapainya tujuan. Dalam perusahaan sumber daya dibutuhkan sebagai menciptakan kekuatan,

gerakan, serta aktivitas. Sumber daya terbagi menjadi sumber daya alam, finansial, manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia adalah dapat digunakan untuk mendorong dan menggunakan sumber daya lain agar tercapainya tujuan.

Disiplin baik menggambarkan derajat tanggung jawab individu pada kegiatan yang diberikan olehnya. Perihal ini menumbuhkan semangat kerja, serta tercapainya target. Pada umumnya orang sukses dalam bekerja ialah orang yang disiplin. Untuk tercapainya tujuan, hal pertama harus diterapkan oleh perusahaan adalah disiplin karyawan. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan Hartatik (2014:183) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah sikap dan upaya meningkatkan kesadaran mentaati seluruh peraturan kelembagaan serta berbagai norma yang ada.

Setiap perusahaan melaksanakan beragam kegiatan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, yaitu berusaha untuk memperoleh keuntungan atau tidak dan tujuannya ialah menyejahterakan dan mengembangkan keterampilan karyawan.

Kinerja adalah suatu proses dari hasil yang diukur dalam jangka waktu panjang sesuai aturan dan kesepakatan yang telah ditentukan. Berdasarkan Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil dari mutu serta jumlah yang harus di raih pada seseorang.

Pentingnya peran karyawan terhadap perusahaan dan kedisiplinan karyawan sangat penting untuk berupaya membangun kinerja karyawan agar tercapainya target organisasi. Disiplin kerja berarti karyawan selalu pulang tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan sesuai waktu yang diberikan, menjalankan arahan pimpinan, serta mengikuti seluruh aturan dan standar perusahaan yang ada. Penerapan rencana tindakan disiplin akan membantu mengarahkan dan mengendalikan perilaku supaya karyawan selalu menaati peraturan yang berlaku. Agar karyawan selalu bekerja dengan cara bertanggung jawab, tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT. Charoen Pokphand merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakan ternak yang berlokasi di Kima atau Kawasan Industri Makassar. PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk ini adalah salah satu cabang di kota makassar, dan kantor pusatnya terletak di Jakarta. Perusahaan saat ini mempunyai 103 karyawan. Sehingga masalah disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin diterapkan untuk memotivasi karyawan mematuhi standar dan aturan-aturan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu. diharapkan kinerja meningkat, dan intensitas kedisiplinan akan tercermin, karena orang sukses pada umumnya adalah orang yang disiplin. Untuk menjalankan suatu organisasi, hal pertama yang harus ditetapkan dan diterapkan di perusahaan adalah disiplin karyawan. Oleh karena itu, disiplin ialah kunci keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sesuai latar belakang yang sudah peneliti jelaskan, maka peneliti ingin menyusun sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk”**. Terkait pada rumusan masalah yang sudah disebutkan, sehingga dilakukannya penelitian agar dapat mengetahui serta menganalisis Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu instrument semua manajer berhubungan dengan karyawan supaya mereka ingin memperbaiki perilaku dan berusaha meningkatkan kesadaran serta kesediaannya untuk mematuhi seluruh aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin ialah sikap individu terhadap perusahaan. Karena itu, apabila peraturan perusahaan dilanggar, sehingga disiplin kerja karyawan akan buruk. Melainkan jika seseorang taat terhadap peraturan pada perusahaan, maka akan mencerminkan kondisi disiplin yang baik. Yang artinya disiplin ialah langkah pengawasan untuk memperbaiki perilaku yang salah pada karyawan.

Disiplin kerja adalah bagian terpenting dari fungsi operasional msdm, apabila lebih meningkat disiplin kerja karyawan maka prestasi kerjanya juga semakin meningkat. Tidak adanya disiplin karyawan yang berkualitas, berarti perusahaan atau karyawan susah dalam mewujudkan hasil terbaik. Berdasarkan Hasibuan (2019) disiplin yang berkualitas menunjukkan sikap tanggung jawab seseorang pada seluruh tugas yang diberi kepadanya.

Kegiatan disiplin terhadap karyawan berlaku bagi semua orang, yang artinya tidak memihak kepada siapapun, yang melanggar akan dikenakan sanksi disipliner. Untuk manajer atau pemimpin harus memberi contoh kepada bawahan. Berdasarkan Handoko (2017:208), terdapat berbagai jenis disiplin kerja adalah :

1. Disiplin Preventif, melaksanakan aktivitas agar memotivasi karyawan menaati aturan untuk mencegah timbulnya kecurangan.
2. Disiplin Korektif, tindakan yang diberi agar bisa menyelesaikan pelanggaran. biasanya berupa hukuman yang disebut tindakan disiplin.
3. Disiplin Progresif, diberikan sanksi yang sangat berat yang mengulangi pelanggaran.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) Menyatakan disiplin yaitu “sifat kemauan individu agar menaati norma peraturan yang ada”. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan dibagi menjadi 3 sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu, menaati waktu pulang, waktu istirahat serta waktu masuk kerja berdasarkan pada aturan yang ada di perusahaan.
2. Taat dengan aturan perusahaan, aturan berpakaian, serta tingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku, dengan bekerja berdasarkan pada pekerjaan, tanggung jawab dan melakukan kerjasama antar unit kerja yang lain.

## Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja yaitu hasil pekerjaan yang bermutu serta jumlah yang diperoleh karyawan saat melaksanakan tugas tanggung jawab yang diberi. Dalam penyelesaian tugas sebaiknya memiliki kemampuan serta keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas.

Berdasarkan Sutrisno (2016) kinerja merupakan hasil kerja keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas, yang bisa dirampungkan dengan satu orang/lebih pada perusahaan berlandaskan pada wewenang serta tanggung jawab semua karyawan. Sedangkan Edision (2016) “kinerja yaitu hasil dari proses yang diukur sesuai dengan waktu tertentu yang telah disepakati”.

Fahmi (2018:66) mengemukakan ada banyak manfaat bagi manajemen perusahaan dengan adanya penilaian kinerja, yaitu :

- a. Pengelolaan operasional organisasi secara efektif dan efisien maka akan memotivasi karyawan.
- b. Memudahkan pengambilan keputusan yang terkait pada karyawan, misalnya : *promotion*, mutasi, serta pemecatan.
- c. Menganalisis keperluan pelatihan karyawan agar mempersiapkan standar seleksi serta menilai program pelatihan.
- d. Memberikan *feedback* untuk karyawan seperti apa atasan mampu menilai kinerjanya.
- e. Memberikan *reward* pada karyawan.

Berdasarkan Kasmir (2016:208-210), adapun indikator dapat dipergunakan dalam pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu)  
Hasil dari penyelesaian pekerjaan sampai ke titik sempurna.
- b. Kuantitas (jumlah)  
Pengukuran kinerja yang dilakukan dengan memperhatikan hasil yang diperoleh karyawan.
- c. Waktu (jangka waktu)  
Karena pekerjaan memiliki jangka waktu untuk merampungkan pekerjaan.
- d. Kerja sama tim  
Karyawan bisa bekerja dengan tim atau kelompok untuk menyelesaikan tugasnya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan serta perusahaan. apabila disiplin bagus maka produktivitas kinerja karyawan dan perusahaan akan meningkat. Disiplin dapat dikatakan jika karyawan terus-menerus datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, menaati aturan perusahaan. Harusnya kedisiplinan dilihat sebagai bentuk latihan untuk karyawan dalam menaati aturan perusahaan. Karyawan semestinya paham bahwa mempunyai disiplin kerja yang maksimal, maka akan tercapai keuntungan yang bermanfaat untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

Kedisiplinan sangat penting untuk kinerja karyawan karena apabila seseorang yang memiliki kedisiplinan yang bagus maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan akan meningkatkan produktifitas perusahaan.

### **Tinjauan Empirik**

**Tabel 1. Tinjauan Empirik**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
----	------	-------	------------------

---

1.	Nova Syafrina, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, syaratnya $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$
2.	Bachtiar Arifudin Husain, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kontribusi kinerja karyawan sebesar 60,8% dan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $12,329 > 1,984$ ) dan konsisten dengan nilai probability signification $< 0,05$ sehingga $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Muhammad Iqbal, 2017	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan SwissBel Hotel Danum Kota Palangka Raya	Hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan SwissBel Hotel Danum di Palangka Raya. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

---

---

4.	Nurul Alfidillah, 2020	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantro Badan Narkotika (BNN) Prov. Sulawesi Selatan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kiberja karyawan.
5.	Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diuji parsial (uji t) dan disimpulkan bahwa H0 ditolak. Oleh karena itu, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

---

**Sumber: Penelitian Terdahulu**

**Defenisi Operasional**

Defenisi operasional yaitu konsep yang dipakai agar mempersempit kerangka teori agar tidak salah dalam memahami proses penelitian. Thomas (2015) mendefinisikan operasional ialah fenomena observasi yang memberikan kemungkinan peneliti agar pengujiannya secara empirik, apakah dampak yang diprediksikan tersebut benar atau salah.

1. Disiplin Kerja (X)

Sesuatu yang dipakai *manager* dalam berhubungan dengan karyawan agar mau ubah perilakunya dan berusaha agar meningkatnya kesadaran serta kemau individu agar menaati seluruh aturan organisasi serta seluruh norma yang ada.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja atau perilaku sebenarnya dari karyawan berdasarkan fungsinya dalam organisasi.

**Hipotesis**

Hipotesis yaitu suatu jawaban yang belum tentu benar, karena harus diuji secara empiris. Sugiyono (2014 : 94). Penjelasan dari latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pikir, maka dapat diajukan hipotesis yang dirumuskan yaitu : **Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

**METODOLOGI**

**Rancangan Penelitian**

Penelitian ini memakai metode kuantitatif ialah hubungan yang bersifat sebab akibat, maka variabel X (variabel yang memengaruhi) serta variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

Sugiyono (2018:8), kuantitatif adalah metode yang dipergunakan sebagai penyajian hasil penelitian yang berupa angka serta analisisnya menggunakan statistik.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk yang beralamat Jl. Kima XVII Kavling DD-11, Desa Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dan penelitian ini berjalan selama 2 bulan.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mengamati seluruh yang terdapat pada populasi dan dapat mengambil sampel yang berasal dari populasi itu (Sugiyono, 2014). Dari hasil penjelasan diatas, maka peneliti mengemukakan populasi adalah suatu objek yang dijadikan sumber data dan memiliki sebuah karakteristik yang berhubungan pada masalah penelitian. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT.Charoen Pokphand Indonesia, Tbk yang berjumlah 103 orang.

#### Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang mewakili bagian yang dapat diambil. Berdasarkan Sugiyono (2014:215) mengemukakan "Sampel merupakan total atau karakteristik pada populasi". Metode penentuan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sebuah sampel pada populasi digunakan secara acak tidak melihat dan memerhatikan kesamaan atau tingkatan yang termasuk dalam populasi. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan memakai rumus slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = presentase (10%) kelonggaran toleransi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Melalui rumus slovin diatas, sehingga hasil sampel yang ditentukan ialah seperti dibawah ini :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{103}{1 + 103(10\%)^2} \\ n &= \frac{103}{1 + 1,03} = \frac{103}{2,03} = 51 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Maka melalui perhitungan penentuan sampel diatas, dapat ditentukan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 51 responden yang mewakili populasi yang dipilih dengan acak.

## Analisis Data

Metode analisis meliputi pengujian data, yaitu data yang dihasilkan dari jawaban responden. Analisis data merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS pada penelitian ini dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai sebagai memperkirakan kaitan antar variabel (X) dengan variabel (Y). Berdasarkan Sugiyono (2018:148) mengatakan bahwa regresi sederhana didasarkan dengan hubungan independen pada satu variabel dependen. Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Ket :

Y = Nilai yang diprediksikan (kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen (disiplin kerja)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16,278	3,309		4,920	,000
X	,724	,128	,630	5,676	,000

Sumber : olah data SPSS, Versi 25

Penelitian ini bertujuan untuk memberi bukti terhadap hipotesis dengan adanya pengaruh positif variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada tabel 4.7 adalah hasil olah data SPSS didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16,278 + 0,724X$$

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan bahwa 16,278 adalah nilai konstanta jika nilai (X) dianggap tidak ada jadi nilai dari kinerja karyawan sebesar 16,278. Sedangkan angka koefisien regresi (b) dengan nilai 0,724 jadi variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel (X) meningkat 1% maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,724

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial t

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.			
			Beta		

		Error				
1	(Constant)	16,278	3,309		4,920	,000
	X	,724	,128	,630	5,676	,000

Sumber : olah data SPSS, Versi 25

### Rumusan Hipotesis

H0 : Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H1 : Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan dengan tabel 4.8 hasil uji parsial (uji t) pada variabel (X) terhadap variabel (Y) terdapat :

$$\begin{aligned}
 \text{Besarnya nilai T tabel} &= (a/2 : n - k - 1) \\
 &= (0,05/2 : 51 - 1 - 1) \\
 &= (0,025 : 49) \text{ dilihat pada distribusi T tabel} \\
 &= 2,00958
 \end{aligned}$$

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil uji  $t_{hitung}$  diatas sebesar 5,676 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu 2,00958 taraf signifikan 0,05 jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ha diterima dan H0 ditolak.

### Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chaeron Pokphand Indonesia, Tbk, yakni dimana variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini mempunyai 51 responden, pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala likert dan mengolah data atau diuji menggunakan SPSS versi 25.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. Berdasarkan Hasil signifikan dari variabel (X) 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Dan Jika dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 5,676 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,00958 atau  $5,676 > 2,00958$  sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bisa dipengaruhi dengan motivasi, kompensasi yang diberikan, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, jika karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi pekerjaan akan lebih meningkat dan tepat waktu. Dengan aspek - aspek diatas maka disiplin kerja akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu apabila disiplin kerja karyawan semakin berkualitas maka efisiensi kerjapun semakin maksimal, dan tanpa membuang - buang waktu untuk mencapai tujuan.

Sejalan dengan hasil penelitian oleh Nova Syafrina (2017), mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan

meningkat. Hal ini merupakan hipotesis yang dapat diterima dalam penelitian ini (Ha diterima dan H0 ditolak).

Bachtiar Arifudin Husain (2018), dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamon Tbk Cabang Bintaro. Dengan menggunakan pengaruh sebesar 60,8% maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,329 > 1,984$ ) konsisten dengan nilai *probability signification*  $< 0,05$  dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.

Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018), tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan kesimpulannya H0 ditolak, maka dapat dikatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

## SIMPULAN

Bagi Perusahaan, Sebaiknya Perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. Disiplin Kerja Karyawan Lebih Ditingkatkan Agar Kinerja Karyawan Lebih Meningkatkan Dan Karyawan Juga Harus Lebih Menghargai Waktu Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan. Bagi Peneliti, Diharapkan Peneliti Dapat Menambahkan Variabel-Variabel Yang Lain, Agar Memperoleh Hasil Yang Bervariasi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.

## Referensi :

- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kaihatu, S. Thomas. 2015. *Manajemen Komplain*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sarina & Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Saryono, dan Anggreni.M.D. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.