



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 5109-5122

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi Jakarta

Jeanny Marghareth Gladys Woellann Wangania^{1✉}, Darka², Pristanto Ria Irawan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi

Email: darka@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

PT Anzo Makmur Abadi Jakarta adalah perusahaan konveksi yang telah beroperasi lebih dari lima tahun dan memproduksi berbagai jenis pakaian jadi sesuai kebutuhan pelanggan, seperti seragam, kaos, dan jaket. Perusahaan ini dikenal karena komitmennya terhadap kualitas dan ketepatan waktu, serta mengandalkan tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan Sensus terhadap 36 karyawan. Hasil analisis dengan SPSS 16 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sangat kuat signifikan terhadap kinerja, dengan nilai T hitung 9,758 lebih besar dari T tabel 2,032 dan nilai korelasi (r) sebesar 0,858. Artinya, disiplin kerja berkontribusi sebesar 73,7% terhadap peningkatan kinerja, sementara 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Diperoleh juga persamaan regresi $Y' = 7,954 + 1,079X$ yang menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh*

Abstract

PT Anzo Makmur Abadi Jakarta is a convection company that has been operating for more than five years and produces various types of apparel according to customer needs, such as uniforms, t-shirts, and jackets. The company is known for its commitment to quality and punctuality, as well as relying on a skilled and disciplined workforce. This study was conducted to determine the influence of work discipline on employee performance using quantitative methods and the Census approach for 36 employees. The results of the analysis with SPSS 16 showed that work discipline had a very strong significant effect on performance, with a T value of 9.758 greater than the T of the table of 2.032 and a correlation value (r) of 0.858. This means that work discipline contributes 73.7% to performance improvement, while 26.3% is influenced by other factors. The regression equation $Y' = 7.954 + 1.079X$ was also obtained which showed a positive relationship between work discipline and employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Influence*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal dan fasilitas, namun juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Organisasi yang efektif memerlukan SDM yang memiliki kondisi fisik dan mental yang baik, disiplin, termotivasi, serta memiliki kemampuan dan keahlian yang relevan dengan tuntutan dan kebutuhan industri. Dengan demikian, SDM yang handal menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku. Dengan menerapkan disiplin, kinerja karyawan dapat ditingkatkan karena adanya kerangka aturan yang jelas dan harus diikuti oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Menurut Setyawati et al., (2018) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dari pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mashudi et al., (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, terutama di industri konveksi seperti PT. Anzo Makmur Abadi, memiliki karyawan yang berkinerja tinggi menjadi kebutuhan mutlak untuk tetap eksis dan berkembang. Namun, kinerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja.

Tabel 1. Data Absensi PT. Anzo Makmur Abadi (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi					
			Alfa	Persentase	Ijin	Persentase	Sakit	Persentase
2022	37	245	45	0,50%	38	0,42%	30	0,33%
2023	35	245	40	0,47%	32	0,37%	28	0,33%
2024	36	245	42	0,48%	35	0,40%	29	0,33%

Berdasarkan analisis terhadap data absensi PT. Anzo Makmur Abadi (2022-2024) jumlah karyawan mengalami sedikit fluktuasi, dari 37 orang pada tahun 2022 menjadi 35 orang pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 36 orang pada tahun 2024. Meski jumlah karyawan berubah, jumlah hari kerja efektif tetap konsisten, yaitu 245 hari setiap tahunnya.

Dari segi absensi, persentase ketidakhadiran akibat alfa, ijin, dan sakit menunjukkan pola yang cukup konsisten. Persentase alfa menurun dari 0,50% di tahun 2022 menjadi 0,47% di tahun 2023, tetapi kembali sedikit meningkat menjadi 0,48% di tahun 2024. Fluktuasi ini mungkin disebabkan oleh faktor internal, seperti kedisiplinan karyawan, atau faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan terkait absensi.

Untuk ijin, terjadi peningkatan dari 0,42% pada tahun 2022 menjadi 0,37% di tahun 2023, dan naik lagi menjadi 0,40% pada tahun 2024. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan jumlah hari ijin yang digunakan karyawan, yang dapat terkait dengan kebutuhan pribadi atau penyesuaian kebijakan perizinan perusahaan.

Persentase sakit cenderung stabil di angka 0,33% sepanjang tiga tahun, menunjukkan bahwa kondisi kesehatan karyawan relatif terjaga dan tidak mengalami perubahan signifikan. Stabilitas ini bisa menjadi indikator positif atas lingkungan kerja yang mendukung kesehatan karyawan, meskipun tetap perlu diperhatikan faktor-faktor seperti stres kerja atau paparan risiko kesehatan.

Secara keseluruhan, tingkat absensi di PT. Anzo Makmur Abadi menunjukkan pola yang konsisten tanpa perubahan signifikan. Namun, peningkatan ijin dan fluktuasi alfa memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa kebijakan absensi dapat mendorong disiplin karyawan dan tetap memberikan fleksibilitas yang sesuai. Stabilitas pada persentase sakit merupakan tanda positif yang perlu dipertahankan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata

tertib, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Baskoro (2014), disiplin melibatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan norma yang ada, di mana kesadaran mencakup pengakuan akan tanggung jawab, dan kesediaan mencerminkan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut Ekhsan (2019), disiplin pribadi merupakan kunci untuk mencapai hasil yang baik, di mana penerapan aturan perusahaan dengan kesadaran dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun ada risiko kemalasan yang mungkin muncul. Sedangkan, menurut Darka (2023) disiplin adalah faktor esensial yang mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan, berkontribusi pada kemajuan dan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efisien, dan produktif. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, penurunan kualitas produk, dan bahkan konflik antar karyawan. Hal ini tentu saja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

PT. Anzo Makmur Abadi, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi, menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk. Sebagai perusahaan yang berfokus pada produksi pakaian dalam jumlah besar, konsistensi dalam hal waktu, kualitas, dan kuantitas sangat diperlukan. Oleh karena

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, terutama di industri konveksi seperti PT. Anzo Makmur Abadi, memiliki karyawan yang berkinerja tinggi menjadi kebutuhan mutlak untuk tetap eksis dan berkembang. Namun, kinerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, ditemukan beberapa indikasi masalah disiplin kerja di PT. Anzo Makmur Abadi, seperti tingkat absensi yang cukup tinggi, keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur standar operasional (SOP).

Tabel 2. Penjualan Konveksi PT. Anzo Makmur Abadi (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Relialisasi	Persentase
2022	37	3.000	2.875	95,83%
2023	35	3.375	3.250	96,30%
2024	36	3.750	3.800	101,33%

Berdasarkan hasil analisis terhadap data penjualan konveksi PT. Anzo Makmur Abadi (2022-2024) jumlah karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi mengalami fluktuasi kecil, dengan

37 orang pada tahun 2022, menurun menjadi 35 orang pada tahun 2023, lalu meningkat kembali menjadi 36 orang pada tahun 2024. Meskipun terdapat perubahan jumlah karyawan, target dan realisasi penjualan menunjukkan tren positif secara konsisten. Pada tahun 2022, perusahaan menetapkan target penjualan sebesar 3.000 unit dan berhasil mencapai 2.875 unit, dengan tingkat pencapaian sebesar 95,83%. Pada tahun 2023, target penjualan meningkat menjadi 3.375 unit, dan realisasi mencapai 3.250 unit, atau sekitar 96,30%. Kenaikan target ini menunjukkan ambisi perusahaan untuk terus

bertumbuh, yang diimbangi dengan peningkatan kinerja tim penjualan.

Pada tahun 2024, terjadi lonjakan signifikan, di mana target penjualan naik menjadi 3.750 unit, dan realisasinya bahkan melampaui target tersebut dengan penjualan sebesar 3.800 unit, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 101,33%. Pencapaian yang melampaui target ini mencerminkan peningkatan performa perusahaan secara keseluruhan, baik dari sisi operasional, strategi pemasaran, maupun efisiensi tenaga kerja.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan pertumbuhan yang stabil dalam kinerja penjualan PT. Anzo Makmur Abadi, dengan peningkatan target dan realisasi penjualan setiap tahunnya. Keberhasilan di tahun 2024, yang ditandai dengan realisasi penjualan yang melebihi target, mengindikasikan bahwa perusahaan mampu beradaptasi dengan baik terhadap tantangan pasar sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas strategi bisnis. Hal ini dapat menjadi dasar optimisme untuk pertumbuhan lebih lanjut di masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri konveksi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, terutama di industri vendor pengadaan seragam seperti PT. Anzo Makmur Abadi, memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi menjadi kebutuhan utama untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang berfokus pada Pengadaan seragam, PT. Anzo Makmur Abadi memiliki tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dengan kualitas produk yang konsisten, ketepatan waktu, dan volume produksi yang sesuai target. Namun,

tantangan besar muncul ketika disiplin kerja karyawan, sebagai salah satu elemen penting dalam mendukung operasional perusahaan, mengalami penurunan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Ketika disiplin kerja melemah, hal ini dapat berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Anzo Makmur Abadi dalam satu tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan. Data internal perusahaan mencatat peningkatan tingkat absensi dan keterlambatan, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur standar operasional (SOP). Masalah ini berdampak pada terganggunya efisiensi operasional dan keterlambatan pengiriman produk, yang berpotensi merugikan reputasi perusahaan di mata pelanggan. Sebaliknya, beberapa divisi menunjukkan kinerja yang memuaskan dengan pencapaian target produksi yang melampaui ekspektasi, terutama selama periode puncak permintaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih dalam mengenai hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi".

METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Abdullah, 2015, hlm. 220).

Penelitian ini diawali pada bulan November 2024 dengan memohon izin kepada pemilik PT. Anzo Makmur Abadi Jakarta. Penulis akan melakukan survei pra penelitian hingga melaksanakan kegiatan penelitian pada bulan November 2024 hingga bulan Februari 2025. Kemudian pada bulan Januari 2025 hingga Mei 2025, penulis akan melaksanakan bimbingan baik pada bagian Bab 1 sampai bagian Bab 5

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di PT. Anzo Makmur Abadi Jakarta selama periode 2022-2024 dan pada penelitian ini akan lebih di fokuskan pada karyawan di periode tahun 2024 sebanyak 36 karyawan. Sampel akan diambil dengan jangka waktu 1 hari yang akan dilaksanakan pada hari Kamis, 26 Desember 2024.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode yang digunakan untuk memilih sekelompok individu atau unit dari populasi yang lebih besar dengan tujuan penelitian.

Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang mewakili populasi tanpa perlu memeriksa seluruh populasi. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk membuat estimasi tentang karakteristik, perilaku, atau atribut populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dari responden atau objek penelitian yaitu kuisioner dan dokumentasi. Teknik Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas. Kemudian dilakukan juga analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan hasil frekuensi mengenai tanggapan responden terhadap Variabel X (Disiplin Kerja), dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Anzo Makmur Abadi memiliki persepsi yang netral terhadap penerapan disiplin kerja di perusahaan. Hal ini terlihat dari persentase 22,7% responden yang menyatakan "Cukup Setuju". Sementara itu, terdapat 22,1% responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan 16,4% responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" jika digabungkan mencakup 38,5% responden yang menyatakan tidak setuju dari total tanggapan. Sementara itu, terdapat 19,2% responden yang memilih "Setuju" dan 19,6% responden menyatakan "Sangat Setuju", hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa disiplin kerja di perusahaan cukup diterapkan tetapi masih memiliki banyak ruang untuk perbaikan. Di sisi lain, 16,4% responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" dan 22,1% yang menyatakan "Tidak Setuju", yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan juga merasa bahwa disiplin kerja di PT Anzo Makmur Abadi belum mampu diterapkan dengan baik. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, disiplin kerja di PT Anzo Makmur Abadi dinilai netral oleh mayoritas karyawan, yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil frekuensi mengenai tanggapan responden terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan), dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Anzo Makmur Abadi memiliki persepsi positif terhadap penerapan Kinerja Karyawan di perusahaan. Hal ini terlihat dari persentase 23,3% responden yang menyatakan "Setuju" dan 19,1% responden yang menyatakan "Sangat Setuju", yang jika digabungkan mencakup 42,4% dari total tanggapan. Sementara itu, terdapat 21,2% responden yang memilih "Cukup Setuju", yang menunjukkan

bahwa sebagian kecil karyawan merasa disiplin kerja di perusahaan cukup diterapkan tetapi masih memiliki ruang untuk perbaikan. Di sisi lain, terdapat 21% responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan 15,4% yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju", yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa bahwa Kinerja Karyawan di PT Anzo Makmur Abadi belum diterapkan dengan baik. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, Kinerja Karyawan di PT Anzo Makmur Abadi dinilai baik oleh mayoritas karyawan, yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada setiap variabel dapat disimpulkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai R-Hitung yang lebih besar dari nilai R-Tabel (0,329), yang menunjukkan bahwa setiap item valid untuk mengukur variabel disiplin kerja (X). Dengan demikian, data yang dikumpulkan menggunakan item-item tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap masing-masing variabel, terdapat hasil nilai Alpha Cronbach's untuk variabel kualitas sebesar 0,837. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel disiplin kerja yang diuji menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik ($0,837 > 0,6$).

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil data pada uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian menyebar dari sumbu titik 0. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian sudah lolos dalam pengujian heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil pengujian linearitas tersebut terdapat nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, maka uji linearitas pada variabel harga terhadap variabel penjualan dapat terpenuhi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X Terhadap Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja yaitu $Y' = 7,954 + 1,079 X$. Nilai a sebesar 7,954 memiliki makna bahwa, jika disiplin kerja pada PT. Anzo Makmur Abadi tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat kinerja karyawan sebesar 0,885 pada PT. Anzo Makmur Abadi tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,979 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada disiplin kerja, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi akan naik sebesar 0,979 atau menjadi sebesar 8,933. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada disiplin kerja, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi akan turun sebesar 0,979 atau menjadi sebesar 6,975.

Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai r sebesar 0,858. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap Kinerja karyawan. Nilai positif memiliki makna bahwa, jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan pada Disiplin Kerja maka akan menurun pula Kinerja Karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R square) variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau 73,7%, terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi. Sedangkan, sisanya 26,3% ($100\% - 73,7\% = 26,3\%$) dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujian ini seriatp variabel independen diuji untuk mengetahui hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, apakah akan diterima atau ditolak. Jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil lebih besar dari 0,05 maka hipotesis

ditolak. Untuk tingkat signifikansi 0.05, maka nilai t-tabel pada derajat kebebasan (df) antara lain, sebagai berikut:

$$df = n - 2 \quad df = 36 - 2$$

$$df = 34$$

Berdasarkan hasil tersebut maka penulis dapat menggunakan tabel distribusi T kritis untuk koefisien korelasi pearson dengan melihat nilai t-tabel pada derajat kebebasan 34 untuk tingkat signifikansi 0.05 sebesar 2,032.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pada variabel disiplin kerja (X) mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 9.758 > 2,032. Sehingga, hasil pada variabel disiplin kerja (X) dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja < 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai t-hitung > t-tabel (9.758 > 2,032).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan rumusan masalah dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi yang terdapat di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa pembahasan mengenai hasil rumusan masalah yang dapat penulis uraikan antara lain, sebagai berikut:

Berdasarkan Analisis Deskriptif Pada Variabel X (Disiplin Kerja)

- 1) Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Anzo Makmur Abadi yaitu Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Disiplin Kerja (X) sebesar 54,61 yang terletak diatas interval kelas 53,2 – 60,4 yaitu Sangat Baik.
- 2) Diperoleh ada temuan masalah mengenai Disiplin Kerja pada soal nomor 7 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 95. Pernyataan soal nomor 7 adalah "Saya tetap menjaga fokus dan konsentrasi dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan." sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja yang terdapat di PT. Anzo Makmur Abadi masih dirasa belum memuaskan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
- 3) Diperoleh pencapaian terbaik mengenai Disiplin Kerja pada soal nomor 8 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 118. Pernyataan soal nomor 8 adalah "Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan." sehingga hal ini mengindikasikan bahwa PT. Anzo Makmur Abadi telah mampu memberikan karyawan mengenai Disiplin Kerja yang sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditentukan di

perusahaan.

Berdasarkan Analisis Deskriptif Pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)

- 1) Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Anzo Makmur Abadi yaitu Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,87 yang terletak pada interval kelas 53,2 – 60,4 yaitu Sangat Baik.
- 2) Diperoleh temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 20 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 103. Pernyataan soal nomor 20 adalah "Komunikasi yang efektif antara rekan kerja membuat pekerjaan saya lebih lancar dan efisien." hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan yang terdapat di PT. Anzo Makmur Abadi masih dirasa belum memuaskan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
- 3) Diperoleh pencapaian terbaik mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 4 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 124. Pernyataan soal nomor 4 adalah "Saya mengevaluasi hasil kerja saya untuk memastikan kualitasnya tetap terjaga." sehingga hal ini mengindikasikan bahwa PT. Anzo Makmur Abadi telah mampu memberikan karyawan mengenai Kinerja Karyawan yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan di perusahaan.

Berdasarkan Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja yaitu $Y' = 7,954 + 1,079 X$. Nilai a sebesar 7,954 memiliki makna bahwa, jika disiplin kerja pada PT. Anzo Makmur Abadi tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat kinerja karyawan sebesar 0,885 pada PT. Anzo Makmur Abadi tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,979 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada disiplin kerja, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi akan naik sebesar 0,979 atau menjadi sebesar 8,933. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada disiplin kerja, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi akan turun sebesar 0,979 atau menjadi sebesar 6,975.
- 2) Diperoleh nilai r sebesar 0,979. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap Kinerja karyawan. Nilai positif memiliki makna bahwa, jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi. Terdapat hasil koefisien determinasi (R square) variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau

73,7%, terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi. Sedangkan, sisanya 26,3% ($100\% - 73,7\% = 26,3\%$) dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- 3) Terdapat hasil pengujian hipotesis pada hasil pada variabel disiplin kerja (X) dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai t- hitung $> t$ -tabel ($9,758 > 2,032$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Sehingga, penulis dapat menunjukkan bahwa terdapat beberapa kesimpulan mengenai hasil penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi yang dapat penulis uraikan antara lain, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Anzo Makmur Abadi yaitu Sangat Baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Disiplin Kerja (X) sebesar 78,97 yang terletak diatas interval kelas 53,2 – 60,4 yaitu Sangat Baik.
2. Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Anzo Makmur Abadi yaitu Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,87 yang terletak pada interval kelas 53,2 – 60,4 yaitu Sangat Baik.
3. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi karena nilai t hitung 9.758 lebih besar daripada nilai t tabel (2,032), sehingga H1 diterima dan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dalam penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi. Kemudian, Disiplin Kerja memiliki nilai r sebesar 0,858. Maka, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau 73,7%, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzo Makmur Abadi. Sedangkan, sisanya 26,3% ($100\% - 73,7\% = 26,3\%$) dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, terdapat persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Disiplin Kerja melalui variabel Kinerja Karyawan yaitu $Y' = 7,954 + 1,079 X$.

DAFTAR PUSTAKA

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405-412.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319-325.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.
- Darka, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta (Studi Kasus di PT Purna Kreasi Sejahtera). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 6113-6125.
- Fauziah, V., Irawan, P. R., Rahman, E., & SN, J. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2253-2260.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jims, 7(2).

Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205.

Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.

Setyawan, D. A. (2014). *Hipotesis*. Kementerian Kesehatan RI Politeknik Kesehatan Surakarta, 2.

Rozalia, N. A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

Rajib, M H., Haedar, H., & Halim I. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASMINDO DWI AREA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(4).

Fadhilah, N. (2020) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan* (Doctoral Dissertation Universitas Medan Area).

Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102-110.

Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.