

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan

Nurul Aulia Saputri¹, Hani Gita Ayuningtias²

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

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

Abstract

The method used in this study is a quantitative method. Data were obtained from the results of a questionnaire with a total of 24 items and non-probability methods and convenience sampling techniques were used. This study uses a 6-point likert scale. Questionnaires were distributed with a target sample of 245 employees. The technique used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Before data processing and analyzed, data were transformed using successive interval method. The results of the analysis of this study indicate that the level of work discipline of employees of PT Arma Anugerah Abadi is in the high category. Meanwhile, the performance of employees is in the very good category. The results of simple linear regression analysis show that there is a significant positive work discipline on employee performance at PT Arma Anugerah Abadi Medan Area. The effect of work discipline on employee performance is quite strong with a value of 0.531 or 53.1%. The findings in this study are expected to be an evaluation for companies in managing the level of employee discipline and employee performance.

Keywords: work discipline, employee performance, simple linear regression

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 24 item dan menggunakan metode *nonprobabilitas* dan teknik *convenience sampling*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan target sampel sebanyak 245 orang karyawan. teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Sebelum data diolah dan dianalisis, data ditransformasikan menggunakan metode suksesif interval. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat dengan nilai sebesar 0,531 atau 53,1%. Hasil temuan pada penelitian ini diharapkan menjadi evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola tingkat kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja, kinerja karyawan, regresi linier sederhana.

I. PENDAHULUAN

Hasil kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia, yang merupakan unsur terpenting dalam mengelola dan mengendalikan proses maju mundurnya suatu perusahaan (Taufiq, 2015:139). Maka dibutuhkan karakteristik karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu karakteristik yang diharapkan yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai standar perusahaan agar dapat mendorong kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar kemampuan karyawannya sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan evaluasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Safitri, 2019:2).

Mengacu seberapa pentingnya kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan akan sulit untuk mendapatkan keberhasilan dalam bisnisnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hal tersebut menjadi perhatian serius perusahaan, salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan. Jika peraturan dalam perusahaan telah ditaati dengan sebaik-baiknya maka akan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan, karena tidak adanya hambatan-hambatan yang dapat menunda pekerjaan dari segi waktu dan perilaku. Tujuan dari penelitian ini untuk

menyelidikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan.

PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan sedang menghadapi masalah serius. Kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi mengalami penurunan dan kenaikan selama tiga tahun, namun belum adanya karyawan mencapai target istimewa berdasarkan standar ketentuan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja pada kategori terlambat dan absen (tidak hadir) menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan pada tahun 2020 dan meningkatnya absen karyawan pada tahun 2021. Permasalahan tersebut perlu dikaji lebih dalam, karena mengingat pentingnya kinerja dan disiplin kerja karyawan ketika mengerjakan tugas agar perusahaan dapat mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan tersebut. Pada penelitian ini ingin melihat seberapa besar kinerja karyawan yang ada di PT Arma Anugerah Abadi dan seberapa besar disiplin kerja yang diterapkan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Disiplin Kerja

Organisasi yang telah dibentuk tentunya memiliki aturan tersendiri yang perlu ditaati sebagai bentuk menjaga kedisiplinan di dalam organisasi. Terdapat beberapa definisi disiplin menurut para ahli di antaranya, menurut Chew & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini serupa dengan yang di sampaikan Sutrisno (2019:97) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Setelah membahas terkait pengertian disiplin kerja, maka terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Chew & Taylor (2021:46) menyatakan bahwa faktor disiplin terjadi karena kurangnya motivasi dalam hal promosi dan perlakuan istimewa dari beberapa manajer atau atasan terhadap tim kerja mereka. Sementara menurut Sutrisno (2019:89-92) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pemberian besar kecilnya kompensasi, karena kebiasaan karyawan yang biasanya berkerja sesuai dengan balas jasa yang setimpal dengan usaha yang telah diberikan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

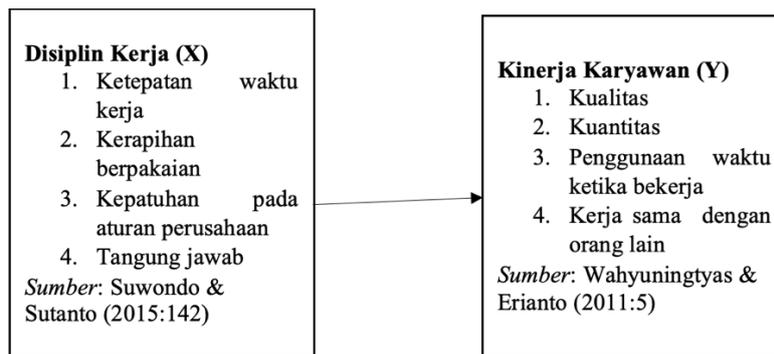
B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa pendapat untuk memperjelas definisi kinerja karyawan, pertama menurut Priansa (2019:178-179) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dapat disebut juga *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*. Maka kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan. hasil atau pencapaian karyawan tersebut dicatat dengan baik sehingga muncul tingkat pencapaian kinerja yang sesuai dengan kenyataan, dan kemudian dapat dilakukan evaluasi dengan baik.

Zafar & Siddiqui (2019:101) bahwa lingkungan kerja, motivasi, penghargaan berupa bonus intensif dan kepuasan kerja, pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Ferdian & Charitas (2020:145) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi atau mendorong kinerja karyawan salah satunya komunikasi dan budaya organisasi. Kemudian adanya faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan Sinaga & Hidayat (2020:16) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.

C. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, variabel disiplin kerja yang digunakan sebagai alat ukur atau dimensi penelitian menurut Suwondo & Sutanto, (2015:142) terdiri dari ketepatan waktu kerja, kerapian berpakaian, kepatuhan pada atauran perusahaan dan tanggung jawab. kemudian penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja di perusahaan PT Arma Anugerah Abadi menurut Wahyuningtyas & Erianto (2011:5) dimensi kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, penggunaan waktu ketika bekerja, kerja sama dengan orang lain.



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

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Kemudian penelitian deskriptif merupakan tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian kausal juga dilakukan untuk menguji apakah salah satu variabel dapat menyebabkan perubahan atau tidak pada variabel lain. Berdasarkan keterlibatan peneliti tidak melakukan intervensi data atau perubahan data yang didapatkan terkait variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan waktu pelaksanaan penelitian, penelitian ini menggunakan penelitian *cross section*. Penelitian ini memilih unit analisis secara individu, dimana data variabel yang digunakan didapat dari setiap individu yang ada pada organisasi.

B. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan metode skala likert. Skala likert menurut Suliyanto (2018:134) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau responden seseorang terkait objek sosial, kemudian hasil jawaban dari instrumen tersebut memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan item yang diberikan responden sifatnya tertutup. Metode skala likert yang digunakan pada penelitian ini menggunakan enam titik menurut Sa'adah & Prasetyo (2018:63) menyatakan bahwa penggunaan 6 poin pada kuesioner adanya pembagian tingkat ragu-ragu menjadi dua tingkat yaitu ragu cenderung tidak setuju dan ragu cenderung setuju, hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti mengukur hasil dari kuesioner dan memberikan kejelasan maupun kemudahan pemilihan objek dalam mengisi kuesioner. Kemudian poin terendah yaitu sangat tidak setuju dan poin tertinggi adalah sangat setuju.

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan sejumlah 629 karyawan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik non-probability sampling dengan menggunakan metode convenience sampling. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 245 responden

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:79). Teknik dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 245 karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Klasifikasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Interpretasi Skor

No.	Presentase	Klasifikasi
1.	16.67% - 30.56%	Sangat Rendah
2.	>30.56% - 44.44%	Rendah
3.	>44.44% - 58.33%	Sedang Cenderung Rendah
4.	>58.33% - 72.22%	Sedang Cenderung Tinggi
5.	>72.22% - 86.11%	Tinggi
6.	>86.11% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

2. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode *on sample kolmogorov Smirnov*, jika data signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikan $>0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal Priyatno (2018:77). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:137) melakukan uji untuk menjawab apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel independen (Y) yaitu kinerja karyawan dengan variabel dependen (X) disiplin kerja.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien terminasi merupakan nilai antar nol dan satu, menurut Priyatno (2018:103) angkat nilai koefisien determinasi akan diubah kedalam bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	127	52%
Wanita	118	48%
Usia		
< 25 Tahun	155	63%
> 25 - 30 Tahun	58	24%
> 30 - 35 Tahun	20	8%
> 35 - 40 Tahun	6	2%
> 40 Tahun	6	2%
Status		
Belum Menikah	64	26%
Menikah	179	73%
Cerai	2	1%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	101	41%
> 1 - 3 Tahun	68	28%
> 3 - 5 Tahun	38	16%
> 5 - 10 tahun	38	16%

> 10 Tahun	0	0%
Posisi Jabatan		
Non Jabatan (Pelaksana, admin, officer)	212	87%
Supervisor	30	12%
Manajer	3	1%
Memiliki Anak		
Ya	50	20%
Tidak	195	80%
Pendidikan		
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA / SMK	199	81%
Diploma	7	3%
S1	39	16%
S2/S3	0	0%
Waktu Kerja		
sampai dengan 9 jam per hari	144	59%
lebih dari 9 jam per hari	101	41%

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dengan total populasi sebanyak 629 karyawan, peneliti menggunakan sampel sebanyak 245 responden. Responden yang diperoleh memiliki berbagai karakteristik mulai dari jenis kelamin hingga waktu kerja. Berdasarkan hasil jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin pria. Berdasarkan usia responden didominasi oleh usia <25 tahun. Berdasarkan status, responden rata-rata telah berstatus menikah. Berdasarkan lama bekerja mayoritas responden telah bekerja dengan perusahaan selama <1 tahun. Berdasarkan posisi jabatan dalam pekerjaan mayoritas responden tidak memiliki jabatan apapun yakni bekerja sebagai pelaksana, admin, officer, dsb. Kemudian berdasarkan kategori memiliki anak, mayoritas responden belum memiliki anak. Berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas responden lulusan SMA/SMK. Berdasarkan lama waktu kerja, mayoritas responden bekerja sampai dengan 9 jam per hari.

B. Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Ketepatan Waktu Kerja	83,7%	Tinggi
2.	Kerapihan Berpakaian	85,5%	Tinggi
3.	Kepatuhan Pada Aturan Perusahaan	85,4%	Tinggi
4.	Tanggung Jawab	89,0%	Sangat Tinggi
Rata-Rata		85,9%	Tinggi

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan pada rata-rata kategori “tinggi” dengan skor 85,9%. Kategori tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan PT Arma Anugerah Abadi berada pada level baik.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Kualitas	86,9%	Tinggi
2.	Kuantitas	83,5%	Tinggi
3.	Penggunaan waktu ketika kerja	87,2%	Sangat Tinggi
4.	Kerjasama dengan orang lain	88,8%	Sangat Tinggi
Rata-Rata		86,6%	Tinggi

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan berada pada kategori “sangat tinggi”. Kategori tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi berada pada level yang sangat baik.

C. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		245
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88795335
	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.039
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil nilai Asymp.sig 0,200 > 0,05 artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa syarat uji normalitas telah terpenuhi.

D. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.393	Beta	3.009	.003
	Disiplin	-.032	.035	-.919	.359

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,359 > 0,05 pada variabel independent yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian heteroskedastisitas telah terpenuhi.

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
1	(Constan)	26.365	Beta		9.370
	Disiplin	.905	.055	.729	16.599

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Pada Tabel 8 diketahui nilai konstanta yang didapat pada penelitian ini sebesar 26.365. Jika variabel disiplin kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 26.365. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0.905 yang dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.905. Persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + bx \text{ atau } Y = 26.365 + 0.905x$$

F. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.529	4.89800

a. Predictors: (Constant), Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 nilai koefisien R Square sebesar 0,531 atau 53,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Arma Anugerah Abadi dengan populasi berjumlah 629 karyawan, peneliti menggunakan sampel sebanyak 245 responden. Responden penelitian memiliki berbagai karakteristik mulai dari jenis kelamin hingga waktu bekerja. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria. Kebutuhan karyawan berjenis kelamin pria sangat dibutuhkan karena lebih banyak kegiatan pada bagian produksi, gudang dan pengantaran produk. Berdasarkan usia, responden didominasi usia <25. Kemudian mayoritas responden berstatus menikah karena telah memasuki usia dewasa. Selain itu responden tidak memiliki anak lebih mendominasi, hal ini sejalan karena banyaknya responden status menikah dan dibawah 25 tahun. Pada PT Arma Anugerah Abadi banyaknya karyawan muda dan masih belum lama bekerja sehingga rata-rata responden telah bekerja < 1 tahun. Kebanyakan setiap perusahaan untuk mengisi posisi jabatan berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, pada PT Arma Anugerah Abadi mayoritas karyawan pendidikan terakhir SMA/SMK. Selain itu non jabatan pada posisi dilapangan sangat mendominasi. PT Arma Anugerah Abadi memiliki jam kerja berkisar antara 8 hingga 9. Karyawan yang berkerja sampai 9 jam perhari memiliki waktu istirahat yang cukup sehingga memungkinkan bekerja lebih produktif, sedangkan karyawan bekerja lebih dari 9 jam perhari merupakan karyawan lembur. Bekerja lebih dari 9 jam memiliki potensi menimbulkan kelelahan yang berlebih sehingga memicu terjadinya keterlambatan dan mangkir dari waktu bekerja.

Analisis responden terhadap disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata total skor 12571. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan sudah baik. Peneliti akan menjelaskan lebih dalam setiap item pernyataan yang ada pada dimensi disiplin kerja sebagai berikut.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap dimensi ketepatan waktu kerja, seluruh item tersebut berada pada kategori tinggi. Diketahui dari hasil tanggapan item nomor 1 saya datang lebih awal ditempat kerja, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab setuju sebesar 84%. Item nomor 2, rata-rata responden menjawab setuju sebesar 81,5%. Kemudian item nomor 3, rata-rata responden menjawab setuju sebanyak 86,5%. Selanjutnya item nomor 4 adalah kembali ditempat kerja sebelum jam istirahat berakhir, rata-rata tanggapan responden setuju sebanyak 82,8%. Meskipun rata-rata jawaban responden setuju, terdapat karyawan yang menjawab ragu cenderung setuju, ragu tidak setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak datang lebih awal, pulang kerja tidak sesuai waktu dan istirahat pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan. Menurut Gyang (2018:148) salah satu gejala ketidak disiplin karyawan yaitu tingkat terlambat ketika datang ditempat kerja yang relatif tinggi, selain itu pulang kerja lebih awal dari seharusnya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap dimensi kerapihan berpakaian, seluruh item tersebut berada pada kategori tinggi. Diketahui dari hasil tanggapan item nomor 5 saya cenderung memperhatikan kerapihan seragam saat jam kerja, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab setuju sebesar 85,5%. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan memperhatikan kerapihan seragamnya, dikarenakan pada poin yang telah dibahas sebelumnya bahwa rata-rata karakteristik responden didominasi tidak memiliki jabatan seperti kasir, dan *sales promotion girl* sering bertemu pelanggan toko. Sutrisno (2019:94) memparkan salah satu peraturan-peraturan yang dikaitkan dengan disiplin kerja adalah peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap dimensi kepatuhan pada aturan perusahaan, seluruh item tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Diketahui tanggapan item nomor 6 saya hadir setiap hari ditempat kerja, hasil rata-rata responden menjawab setuju sebesar 83,9%. Tanggapan responden item nomor 7 saya memberikan surat keterangan dokter, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab setuju sebesar 85,4%, dan item nomor 8 memakai seragam dan atribut sesuai dengan hari yang ditetapkan, hasil rata-rata responden menjawab sangat

setuju sebanyak 87%. Hasibuan (2019:194) memparkan peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Tanggapan responden mengenai dimensi tanggung jawab, seluruh item tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Diketahui tanggapan item nomor 9 saya mengerjakan tugas dengan tanggung jawab, hasil tanggapan responden rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 89%. Kemudian item nomor 10 saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan, menunjukkan hasil tanggapan responden rata-rata sangat setuju sebesar 89%. Hal ini membuktikan bahwa berdasarkan tanggapan responden karyawan sangat bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan saat bekerja. Sutrisno (2019:98) besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya mencerminkan disiplin yang baik, sehingga dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan pada level tinggi. Pernyataan ini didukung berdasarkan hasil rekapitulasi dimensi disiplin kerja yakni rata-rata rekapitulasi variabel disiplin kerja sebesar 85,9%. Berdasarkan empat dimensi yang diukur, urutan nilai tertinggi hingga terendah dimulai dari dimensi tanggung jawab, kedua adalah ketepatan waktu, ketiga adalah kerapian berpakaian, dan terakhir kepatuhan pada aturan perusahaan. walaupun tidak terjadi masalah pada disiplin kerja PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan, disiplin kerja tersebut perlu untuk dipertahankan agar untuk semakin menunjang kelancaran aktivitas organisasi sehingga mencapai tujuan organisasi. Disamping itu jika karyawan tetap mempertahankan disiplin kerja yang baik maka akan menimbulkan manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasinya.

Analisis responden terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata total skor 17832. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan sudah baik. Peneliti akan menjelaskan lebih dalam setiap item pernyataan yang ada pada dimensi kinerja karyawan sebagai berikut.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap dimensi kualitas, seluruh item tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Diketahui dari hasil tanggapan item nomor 1 saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 88,7%. Selanjutnya item nomor 2 saya memiliki pengetahuan dalam mengerjakan tugas diberikan, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab sangat setuju. Kemudian item nomor 3 saya mengertikan tentang pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 86,9%. Item nomor 4 saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab sangat setuju sebesar 88,8%. Terakhir item nomor 5 saya memiliki prestasi pada bidang pekerjaan saat ini, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab setuju sebanyak 81,4%. Meskipun rata-rata menjawab sangat setuju, terdapat karyawan menjawab setuju, ragu cenderung setuju, hingga tidak setuju. Berdasarkan pernyataan tersebut karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan memiliki kualitas bekerja yang baik hal tersebut selaras dengan karakteristik responden yang mayoritas tidak memiliki jabatan (produksi, admin, kasir, SPG) berdasarkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya. Mangkunegara (2018:67) memaparkan pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau keahliannya.

Berdasarkan tanggapan responden terkait dimensi kuantitas, seluruh item tersebut berada pada kategori tinggi. Diketahui dari hasil tanggapan responden pada item nomor 6 rata-rata hasil penyelesaian tugas saya tinggi, hasil tanggapan responden rata-rata menjawab setuju sebesar 83,3%. Selanjutnya item nomor 7 saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan, rata-rata responden menjawab setuju sebesar 83,4%. Terakhir item nomor 8 saya mau untuk bekerja ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil rata-rata responden menjawab setuju sebesar 83,7%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan selalu terampil dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai dimensi penggunaan waktu ketika bekerja, seluruh item tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut diketahui dari hasil tanggapan item nomor 9 saya mengumpulkan pekerjaan tepat waktu, hasil rata-rata responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 85,3%. Kemudian item nomor 10 tingkat kehadiran saya diperusahaan baik, rata-rata hasil tanggapan responden sangat setuju sebanyak 88,7. Terakhir item nomor 11 saya mengerjakan tugas dengan rapih dan baik, dengan rata-rata hasil tanggapan responden sebanyak 87,7%. Berdasarkan uraian dimensi ini dapat mengetahui bahwa tingkat ketaatan karyawan pada peraturan penggunaan waktu bekerja karyawan sudah sangat baik. Selain itu menurut Edison et al (2020:196) salah satu sandar penilaian kinerja menggunakan alat kehadiran sebagai sasaran atau tujuan perusahaan

Hasil tanggapan responden terkait dimensi terakhir yakni kerjasama dengan orang lain, seluruh item tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Diketahui dari hasil tanggapan item 12 saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab sangat setuju sebesar 89%. Selanjutnya item 13 saya mampu beradaptasi dalam kelompok kerja, rata-rata hasil tanggapan responden sangat setuju sebanyak 89,3%. Terakhir item 14 saya selalu ikut berkontribusi dalam pengerjaan tugas kelompok, rata-rata hasil tanggapan responden menjawab sangat setuju sebesar 88,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan hubungan antar karyawan, beradaptasi dan berkontribusi sudah sangat baik. Kerjasama dengan orang lain dapat meningkatkan kinerja perusahaan, disamping itu menurut pendapat Sudaryo et al. (2018:208)

kerja sama merupakan kemampuan mental pegawai untuk dapat berkerja sama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan.

Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan berada pada level sangat baik. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yakni rata-rata hasil rekapitulasi variabel kinerja sebesar 86,6%. Berdasarkan empat dimensi yang diukur, urutan dimensi yang memiliki nilai tertinggi hingga terendah adalah dimensi kerja sama dengan orang lain, kedua penggunaan waktu ketika bekerja, ketiga kualitas dan terakhir dimensi adalah kualitas. Adanya hasil kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan sudah sangat baik, perusahaan tetap perlu mempertahankan kinerja karyawan guna untuk meningkatkan kinerja organisasi yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh berdasarkan hasil perhitungan pada uji t. sehingga diperoleh t hitung sebesar 16,599 dengan t tabel 1,970 artinya t hitung > dari t tabel ($16,599 > 1,970$) serta tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi.

Diketahui nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,531 atau 53,1%. Nilai tersebut cukup kuat dan memiliki arti bahwa PT Arma Anugerah Abadi abadi pada variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 53,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membantu memprediksi kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan memiliki presentase sebesar 86% dan berada dalam kategori tinggi. Kategori tersebut sudah cukup baik namun menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.
2. Tingkat kinerja karyawan di PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan memiliki presentase sebesar 87% dan berada dalam katagori sangat tinggi. Kategori tersebut menunjukkan sudah cukup baik namun masih belum maksimal.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Aspek Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi untuk PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan agar dapat melakukan pengecekan disiplin kerja secara rutin, seperti kehadiran karyawan, ketepatan waktu pulang kerja dan kembali ketempat kerja setelah jam istirahat. Hal ini disarankan untuk menegakkan atau memperkuat peraturan yang telah ada dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan bisa berupa teguran, surat peringatan, selain itu ancaman hukuman yang berat seperti mutasi, pemberhentian sementara, hingga pemecatan. Jika sanksi yang dijatuhkan jelas dan tegas, para karyawan kemungkinan kecil tidak berani untuk melanggar.
- b. PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan hendaknya memperhatikan kinerja karyawan pada aspek kualitas dan kuantitas, hal ini disarankan untuk perusahaan agar dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan dan minat karyawan, agar dapat berkerja secara produktif sehingga dapat mengumpulkan pekerjaan dengan tepat waktu.
- c. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan disarankan untuk mempertahankan dan memperhatikan kedisiplinan dan kinerja karyawan yang sudah baik, dengan memberikan penghargaan, membangun suasana lingkungan kerja yang baik, dan membangun sistem penilaian kinerja yang transparan.

2. Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan seperti penelitian yang dilakukan hanya mencakup pada satu perusahaan, maka penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan berbagai objek atau bidang industri agar memperoleh manfaat yang lebih banyak.
- b. Penulis berharap untuk para peneliti selanjutnya tertarik meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stress kerja atau motivasi kerja pada variabel independen agar mengetahui lebih luas tujuan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Kemudian diharapkan para peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih dalam menggunakan metode yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti regresi linier berganda, path analysis atau SEM agar dapat meneliti lebih rinci variabel-variabel yang digunakan, sehingga dapat menambah pengetahuan peneliti.

REFERENSI

- Aisyah, N. (2021, August 20). *Usia Produktif Diukur dari Rentang Usia Berapa? Ini Penjelasannya*. DetikEdu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5689769/usia-produktif-diukur-dari-rentang-usia-berapa-ini-penjasannya>
- Arijanto, A. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ferdian, A., & Charitas, L. P. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. Telkomsel. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 143–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/jupii.v12i1.16395>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi semb). Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Juma, C. A., & Moronge, M. (2015). “Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: a Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *Journal of Management*, 2(115), 1549–1594.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. W. Kurniawan, Ed.; edisi pert). Pandiva Buku.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Mananusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2018). *Spss Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum* (Giovanny, Ed.). ANDI (Abggota IKAPI).
- Sa'adah, S., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Safitri, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai. In *Jom Fisip* (Vol. 6).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik* (T. Erang, Ed.). ANDI (Anggota IKAPI).
- Sudha Rani, M., & Sowdamini, T. (2020). Impact of workplace deviant behaviour on individual performance in it sector. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4686–4689.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (A. Cristian, Ed.; pertama). ANDI OFFSET (Anggota IKAPI).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey, Ed.). Prenadamedia Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Taufiq, L. D. (2015). Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Journal Katalogis*, 3(8), 138–148.
- Wahyuningtyas, R., & Erianto, L. D. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Jaringan PT. PLN (Persero) Bandung Utara Kotamadya. *Jornal & Proceeding*, 1(1), 1–13.
- Yasmin, P. (2019, October 18). *Umur Ideal untuk Menikah Menurut BKKBN, UU Perkawinan dan Islam*. DetikNews. <https://news.detik.com/berita/d-4750650/umur-ideal-untuk-menikah-menurut-bkkbn-uu-perkawinan-dan-islam>
- Zafar, S., & Siddiqui, D. A. (2019). Factors Affecting Employees Performance and Retention: A Comparative Analysis of Banking and Educational Sector of Karachi. *Business Management and Strategy*, 10(1), 93. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14537>