

Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta

Egis Yani Pramularso¹, Nurul Anggraeni²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: ¹egis.eyp@bsi.ac.id, ²nurulangraeni007@gmail.com

Abstract

In the company's operations, human resources have a very important role in achieving the planned targets in the vision and mission. One that supports increasing the role of human resources is applying work discipline to employees in carrying out all activities related to the work assignments that have been given. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at PT Armada Samudra Global. Regarding the sample in this study, it was taken using a saturated sample technique by asking questions through questionnaires distributed to 40 employees. Data analysis in this study used correlation coefficients, determination coefficients, and simple regression. Previously, validity and reliability tests were also carried out using the SPSS 25 program data processing techniques. The results of this study illustrate that employee performance at PT Armada Samudra Global is positively and significantly influenced by work discipline. The coefficient of determination shows a large share of work discipline on employee performance. Other results related to the correlation coefficient show that there is a very strong relationship between work discipline and the performance of employees of PT Armada Samudra Global.

Keywords: Human Resources, Vision, Mission, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Dalam operasional perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai target yang sudah direncanakan dalam visi misi. Salah satu yang mendukung peningkatan peran sumber daya manusia adalah menerapkan disiplin kerja pada karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas terkait tugas pekerjaannya yang telah diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Armada Samudra Global. Terkait sampel dalam penelitian ini dalam pengambilannya dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan memberikan pertanyaan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sejumlah 40 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan regresi sederhana yang sebelumnya juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik pengolahan data program SPSS 25. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan di PT Armada Samudra Global dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Koefisien determinasi menunjukkan andil yang besar antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya terkait koefisien korelasi

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Armada Samudra Global.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Visi, Misi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen yang terpenting dalam operasional dan menjadi salah satu penentu berkembangnya suatu perusahaan dalam persaingan usaha di era saat ini. Bagi perusahaan, sumber daya manusia harus dioptimalkan potensinya demi tercapainya target yang ingin dicapai. Peran yang dimiliki sumber daya manusia menjadi penting dalam menghadapi kompetisi atau persaingan jangka pendek maupun jangka panjang sehingga menjadikan potensi seperti kompetensi, sikap disiplin, dan semangat kerja pada sumber daya manusia tersebut harus terus diperhatikan dan ditingkatkan.

Salah satu perhatian yang perlu terkait sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan target dari perusahaan dengan berbagai aktivitas dan aturan yang dilakukan pada bidang operasional yaitu di bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang produksi, dan bidang sumber daya manusia. Perusahaan menjadi sulit dalam mencapai target yang optimal dengan efektif dan efisien jika tidak adanya sikap disiplin kerja dari sumber daya manusianya itu sendiri. Disiplin menjadi satu upaya untuk memperbaiki individu terkait perilaku sehingga menjadi taat terhadap aturan dan norma atau hukum, (Arifin, 2017). Rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang sudah diberikan menjadi cermin adanya disiplin yang baik, (Arda, 2017).

Perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilakukan dengan melihat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik berdampak positif dalam tingkat kesuksesan perusahaan. Untuk itu perlu perhatian dan upaya terus-menerus dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan agar tujuan yang diinginkan perusahaan sesuai visi misi yang sudah dibuat dapat terealisasi dengan sangat baik. Supaya perusahaan masih terus bertahan dalam menghadapi kompetisi, perusahaan dituntut harus berupaya dalam peningkatan kinerja perusahaan dan kinerja sumber daya manusia yang ada, (Ayu and Sinaulan, 2018).

Salah satu anak perusahaan Barokah Perkasa Group adalah PT Armada Samudra Global yang lokasinya di Sunter Jakarta Utara dan sudah eksis hampir satu dekade fokus pada sektor energi dan melayani pelanggan untuk jasa transportasi BBM. PT Armada Samudra Global telah dipercaya untuk mendukung kegiatan operasional pelanggannya baik perusahaan BUMN, swasta nasional maupun multinational company yang beroperasi di Indonesia. PT Armada Samudra Global memastikan bahwa seluruh kegiatan menganut sistem *operational excellence* dan telah mengikuti standar industri, serta didukung sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh karena itu, perhatian dari perusahaan terhadap karyawan sangatlah diperlukan dalam meraih keberhasilan yang diinginkan terutama dalam hal ini terkait disiplin kerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan permasalahan terkait disiplin kerja ini tentu menjadi suatu hal yang selalu muncul pada karyawan yaitu berupa pelanggaran atau tidak mematuhi terhadap aturan yang ada seperti absensi karyawan, karyawan yang terlambat saat masuk kerja, pekerjaan yang penyelesaiannya tidak tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan, dan adanya kesalahan berulang dalam bekerja oleh faktor karyawan itu sendiri. Untuk mencapai kinerja yang baik pada karyawannya PT Armada Samudra Global tentu harus mengupayakan karyawannya untuk melakukan segala pekerjaan yang didasari dengan kedisiplinan. Prasetyo dalam (Pangarso and Susanti, 2016) menyatakan bahwa efektifitas kinerja didapatkan dari salah satu faktor penentunya yaitu disiplin kerja.

Penelitian oleh (Syarkani, 2017) dengan jumlah responden 57 orang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar dipengaruhi disiplin kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim *et al.*, 2020) dengan jumlah responden 33 karyawan yang memberikan informasi bahwa secara parsial disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kahatex. Penelitian oleh (Lestari and Afifah, 2020) dengan jumlah 50 responden secara parsial juga menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT Ardena Artha Mulia.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan dengan melihat hasil penelitian yang berbeda dari penelitian (Syarkani, 2017), (Hasyim *et al.*, 2020), dan (Lestari and Afifah, 2020) maka selanjutnya dilakukan penelitian dengan populasi dan objek penelitian atau perusahaan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta.

2. KAJIAN TEORI

Penelitian yang dilakukan oleh (Cleopatra *et al.*, 2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar”. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa di Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Pada penelitian ini untuk koefisien korelasi, nilai yang tertera adalah sebesar 0,904 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,817 atau sebesar 81,7% dan menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,7% dan sisanya 18,3% dipengaruhi faktor lain.

(Pangarso and Susanti, 2016) yang melakukan penelitian pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745 maka terlihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai secara optimal pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian oleh (Syarkani, 2017) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar dipengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi 0,565 menunjukkan kedisiplinan cukup besar andilnya sebagai penentu pada PT Panca Konstruksi terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang dimilikinya.

Penelitian (Pratama, 2020) juga menghasilkan penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pada PT Wisata Angkasa Permai. Untuk koefisien korelasi terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan angka 0,372 yang termasuk kategori rendah. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi memberikan gambaran bahwa pengaruhnya hanya 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi variabel lain yang masuk dalam penelitian.

Penelitian oleh (Hasyim *et al.*, 2020) menghasilkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kahatex. Penelitian (Lestari and Afifah, 2020) juga secara parsial memberikan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Ardena Artha Mulia.

Penelitian oleh (Wau, Waoma and Fau, 2021) di kantor camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi adalah 0,497 yang artinya disiplin kerja hanya mampu

menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 49,7%, sedangkan 51,3% oleh variabel lain diluar penelitian.

Disiplin merupakan perbuatan atau suatu tingkah laku yang patuh, menghormati, dan menghargai pada peraturan tertulis atau tidak tertulis, serta karyawan dapat menerima dan melaksanakan sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan atau organisasi (Syafriana, 2017). Menurut Siagian dalam (Sunarsi, 2018) disiplin adalah daya dorong bagi anggota organisasi dalam melakukan tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dengan mengerahkan kemampuan dan peranannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu. Malayu S.P Hasibuan dalam (Syafriana, 2017) pada disiplin kerja terdapat beberapa indikator diantaranya teladan pemimpin, tujuan dan kemampuan, pengawasan melekat, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, dan ketegasan.

Mangkunegara dalam (Hasyim *et al.*, 2020) kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dengan hasil kerja yang diketahui secara kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah pencapaian target yang diperoleh dari sumbangan yang bisa diberikan suatu bagian yang ada dalam suatu perusahaan, (Lestari and Afifah, 2020). (Fitriano *et al.*, 2020) kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing dan wewenang yang dimiliki dengan legal, sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Indikator dalam kinerja dapat berupa efektif, efisien, Ketepatan waktu, produktivitas kualitas, keselamatan, Moeheriono dalam (Abdullah, 2014).

Berdasarkan uraian yang sudah disampaikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini

H₀: Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta.

H_a: Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Armada Samudra Global Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini memakai analisis deskriptif kuantitatif dengan data primer atau secara langsung. Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan kepada seluruh karyawan PT Armada Samudra Global dengan skala likert 5 yang kategori jawabannya yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik pengambilan sampel digunakan sampel jenuh dan untuk diketahui bahwa karyawan pada PT Armada Samudra Global berjumlah 40 orang. Lokasi penelitian pada PT Armada Samudra Global yang memiliki alamat di Altira Business Tower Floor 19th Jalan Yos Sudarso Kavling. 85, Sunter, Jakarta. Data-data yang sudah diperoleh selanjutnya diolah dengan teknik menggunakan SPSS versi 25. Analisis data pada penelitian ini terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 40 responden PT Armada Samudra Global, maka dikelompokkan dengan beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1	Laki – Laki	19	47,5
2	Perempuan	21	52,5
Total		40	100

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 1. telah menunjukkan jenis kelamin karyawan lebih banyak berjenis perempuan sebesar 52,5% dan responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit yaitu sebesar 47,5%

Tabel 2. Usia

No.	Usia	Frekuensi	(%)
1	< 20	1	2,5
2	21 – 30	31	77,5
3	31 – 40	8	20
4	> 40	-	-
Total		40	100

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 2. telah memberikan informasi bahwa responden mayoritas dengan usia 21 – 30 tahun sebesar 77,5%. Untuk usia 31 – 40 tahun sebesar 20% dan <20 tahun sebesar 2,5%.

Tabel 3. Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	(%)
1	SLTA / Sederajat	7	17,5
2	Diploma (D3)	5	12,5
3	Strata 1 (Sarjana)	19	47,5
4	Strata 2 (Master)	9	22,5
Total		40	100

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 3. juga terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) terbanyak dengan 47,5%. sedangkan Strata 2 (Master) sebesar 22,5%, untuk SLTA / Sederajat sebesar 17,5% dan Diploma (D3) sebesar 12,5%.

4.2 Analisis Statistik

a. Uji Validitas

Hasil dari validitas dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja dari 10 pertanyaan yang diberikan dinyatakan bahwa 9 item pertanyaan valid dan 1 item pertanyaan tidak valid. Untuk item yang tidak valid dibuang atau tidak dipakai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kinerja karyawan dari 10 pertanyaan dinyatakan semuanya valid dengan tingkat signifikan 0,05 dan ditindak lanjuti untuk langkah penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan nilai reliabilitas untuk variabel disiplin kerja angka yang diperoleh adalah 0,857, hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner tersebut sangat reliabel. Sedangkan nilai reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan angka yang

diperoleh adalah 0,903, berarti indikator atau item pertanyaan dalam kuesioner tersebut juga sangat reliabel sehingga dapat ditindaklanjuti untuk uji berikutnya dalam penelitian.

c. Uji Koefisien Korelasi

Mengukur seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi. Melalui bantuan software SPSS 25 maka hasil hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Korelasi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil *output* SPSS (2021)

Dari tabel 4. maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,855.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dihitung dan dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan *software* SPSS versi 25, koefisien determinasi hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.724	2.756
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil *output* SPSS (2021)

Berdasarkan perhitungan yang ada di tabel 5. maka dapat diketahui bahwa r^2 (R Square) sebesar 0,731.

Tabel 6. Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.494	3.812		.246
	Disiplin Kerja	.985	.097	.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 6. t hitung di angka 10,167 dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak. Artinya, adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

Armada Samudra Global Jakarta. Sedangkan persamaan regresi dapat diketahui perhitungannya yaitu:

$$Y = 4,494 + 0,985X$$

Keterangan

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel Disiplin Kerja

Constant sebesar 4,494 mengandung atau memiliki arti bahwa angka yang dimaksud konsisten. Koefisien regresi X sebesar 0,985 menyatakan untuk setiap penambahan 1 nilai disiplin, maka angka kinerja karyawan bertambah. Dan begitu juga sebaliknya, jika nilai disiplin berkurang 1 maka angka kinerja karyawan nantinya juga berkurang.

4.3 Pembahasan

Perhitungan korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan angka yang termasuk kedalam kategori sangat kuat jika berdasar tabel pada pedoman interpretasi koefisien korelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Armada Samudra Global. Sedangkan untuk koefisien determinasi terlihat disiplin kerja memberikan sumbangan yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Armada Samudra Global sebesar. Kontribusi yang besar ini tentu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memahami perlunya mempertahankan dan terus meningkatkan sikap disiplin dalam setiap aktivitas sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja karyawan hasilnya nanti menjadi lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja memperlihatkan rata-rata karyawan setuju terhadap kerjasama yang kompak antar sesama karyawan dan adanya target dalam bekerja menjadikan semangat kerja bertambah didukung dengan tugas yang diberikan sudah dianggap sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal lain yang bisa diketahui adalah karyawan sepakat terhadap pentingnya balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan yang diberikan sehingga muncul kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Karyawan juga sepakat terkait pemimpin sebagai panutan yang menjadi pengawas dan adanya sanksi jika melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja dalam melaksanakan aktivitasnya tentu menjadikan kinerjanya menjadi lebih optimal. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka mempengaruhi terkait kualitas, efisiensi, dan efektifitas karyawan dalam kinerjanya sehingga pada akhirnya membawa pengaruh positif terhadap pencapaian perusahaan.

Persamaan regresi menunjukkan bahwa arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah bertanda positif. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan semakin naik atau meningkatnya disiplin kerja karyawan maka semakin naik atau bertambah pula kinerja karyawan PT Armada Samudra Global. Untuk itu perlunya upaya yang lebih baik terkait disiplin kerja yaitu dengan memperbaiki dan meningkatkan yang bisa dilakukan seperti keteladanan pimpinan, kesejahteraan yang meningkat, dan pemberian sanksi yang konsisten jika ada pelanggaran sehingga karyawan juga lebih taat terhadap aturan yang berlaku. Adanya perbaikan disiplin kerja akan membawa perbaikan pula terhadap kinerja karyawan.

Untuk t hitung menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terbukti ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Armada Samudra Global. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat atau hasil penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Cleopatra *et al.*, 2015), (Syarkani, 2017) (Pangarso and Susanti, 2016), (Pratama, 2020), dan (Wau, Waoma and Fau, 2021) yang seluruhnya dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kinerja dipengaruhi oleh

disiplin kerja. Penelitian ini dengan hasil yang ada berbeda atau tidak sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasyim *et al.*, 2020) dan (Lestari and Afifah, 2020) yang memberikan hasil bahwa tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil t hitung diperoleh dengan signifikansi 0,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Armada Samudra Global.
- Persamaan regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tanda positif yang berarti semakin bertambah disiplin kerja maka bertambah pula kinerja karyawan pada PT Armada Samudra Global.
- Koefisien korelasi dalam kategori sangat kuat dalam hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Armada Samudra Global.
- Perhitungan koefisien determinasi (R Square) memperlihatkan disiplin kerja memiliki sumbangan yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Armada Samudra Global.

5.2 Saran

Berdasarkan indikator capaian variabel disiplin yang ada sebaiknya pimpinan terus memperhatikan terkait peningkatan kedisiplinan karyawan dengan lebih aktif dalam melakukan pengawasan yaitu mengawasi sikap, perilaku, gairah kerja, moral, sikap, dan prestasi kerja bawahannya dengan berupaya selalu ada atau hadir ditempat kerja sehingga mudah mengawasi dan dapat memberikan solusi jika ada kesulitan yang dihadapi karyawan. Hal yang perlu diperhatikan terkait kinerja karyawan adalah pimpinan sebaiknya terus mempertahankan dan meningkatkan perhatian kepada karyawan untuk tetap menjaga produktivitas melalui penekanan kepada karyawan agar selalu taat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang sudah dibuat.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. M. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arda, M. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1).
- Arifin, M. (2017) 'Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi', *Jurnal EduTech*, 3(1), pp. 117–132.
- Ayu, D. K. and Sinaulan, H. J. (2018) 'Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea', *Ekonomi*, 20(3), pp. 373–383.
- Cleopatra, C. *et al.* (2015) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar', *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1), pp. 1–7. doi: 10.37403/sultanist.v3i1.38.
- Fitriano, A. *et al.* (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super', *Jurnal Warta*, 14(1), pp.

81–103. Available at:
<http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwart/article/viewFile/544/533>.

- Hasyim, M. A. N. *et al.* (2020) ‘Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex’, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp. 58–69. doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
- Lestari, S. and Afifah, D. (2020) ‘Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)’, *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), pp. 93–110.
- Pangarso, A. and Susanti, P. I. (2016) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat’, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), pp. 145–160. doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3019.
- Pratama, A. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai’, *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), p. 1. doi: 10.32493/smk.v3i2.5619.
- Sunarsi, D. (2018) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin’, *Inovasi*, 5(1), p. 1. doi: 10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18.
- Syafrina, N. (2017) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru’, *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), pp. 1–12. Available at: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.
- Syarkani, S. (2017) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), pp. 365–374. doi: 10.35972/jieb.v3i3.136.
- Wau, J., Waoma, S. and Fau, F. T. (2021) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan’, *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2), pp. 203–212.