



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ANAGATA MULIA ABADI

Jepri Winaldo¹, Rijatul Anwar²

^{1,2} Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1, Tangerang Selatan Banten 15417
jepriunpam@gmail.ac.id, dosen03422@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 18/06/2026 Diperbaiki tgl. 20/07/2026 Disetujui tgl. 21/07/2026 Tersedia daring tgl. 21/07/2026	Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. PT Anagata Mulia Abadi sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing) mengalami penurunan tingkat kehadiran karyawan dari 88,75% pada tahun 2023 menjadi 87,33% pada tahun 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi disiplin kerja, prestasi kerja, serta pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Anagata Mulia Abadi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 50 karyawan tetap yang seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi Product Moment Pearson, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori cukup baik dengan tingkat persetujuan sebesar 51%, sedangkan prestasi kerja berada pada kategori cukup baik dengan tingkat persetujuan sebesar 55,6%. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,461 menunjukkan hubungan positif dengan kategori sedang. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap prestasi kerja, dan hasil uji t membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Anagata Mulia Abadi.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.722	Kata Kunci: Disiplin Kerja; Prestasi Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah aset strategis yang menjadi penggerak utama. Sumber daya manusia sekarang bukan lagi sekadar alat produksi; mereka sekarang berperan sebagai penggerak dan penentu seluruh proses operasional dan operasi organisasi. Pengelolaan SDM yang baik, efisien, dan efektif sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021). Dalam situasi seperti ini, organisasi harus terus mengembangkan sistem manajemen yang dapat memaksimalkan potensi dan kontribusi setiap karyawan.

Disiplin kerja adalah komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Rivai et al. (2023), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka untuk membuat mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan akan bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab dengan lebih banyak disiplin kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2021). Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan absensi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih rendah, dan kualitas hasil kerja yang lebih buruk (Sutrisno, 2021).

PT Perusahaan Anagata Mulia Abadi

berlokasi di Gedung Graha Mampang Lantai 3 Suite 305, Jl. Address: Jl. Mampang Prapatan Raya Kav. 100, Jakarta Selatan Dengan menjaga transparansi dan kualitas layanan, perusahaan ini menyediakan layanan penyediaan SDM untuk berbagai klien. Data absensi periode 2023–2024 menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan nyata dalam menjaga disiplin kerja karyawannya selama operasional.

Data absensi yang dihimpun menunjukkan kecenderungan penurunan tingkat kehadiran karyawan. Rata-rata kehadiran karyawan pada tahun 2023 mencapai 88,75%, tetapi pada tahun 2024 turun menjadi 87,33%. Bahkan setelah beberapa bulan, tingkat kehadiran masih berada di bawah 85%, yang merupakan batas minimum yang biasanya ditetapkan perusahaan. Ini menunjukkan masalah kedisiplinan yang akan berdampak lebih besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan jika tidak ditangani segera.

Dalam pelatihan fisik (PT), beberapa masalah disiplin ditemukan. Anagata Mulia Abadi terdiri dari: (1) kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka; (2) kurangnya kerja sama antar karyawan; (3) lingkungan kerja tidak selalu bersih dan rapi; (4) tata letak perlengkapan kerja yang tidak teratur; dan (5) tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa alasan. Beberapa situasi ini menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah, yang dapat mengurangi kinerja pekerja (Sinambela,

2012).

Studi telah menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja. Kusumayadi (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan prestasi kerja; peningkatan disiplin meningkatkan kualitas, kecepatan, dan efektivitas hasil kerja. Di sisi lain, Dewi dan Harini (2022), menemukan bahwa disiplin kerja adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prasetyo & Lestari (2022), ditemukan bahwa produktivitas dan prestasi kerja karyawan secara signifikan meningkat ketika sistem disiplin yang konsisten diterapkan di sektor jasa.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengevaluasi kondisi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Anagata Mulia Abadi; (2) menilai prestasi kerja karyawan PT. Anagata Mulia Abadi; dan (3) menyelidiki bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Anagata, abadi kemuliaan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi teoretis untuk pengembangan penelitian tentang sumber daya manusia (SDM), khususnya di bidang outsourcing. Selain itu, akan memberikan saran praktis untuk manajemen perusahaan dalam proses pembuatan kebijakan peningkatan disiplin yang lebih efisien.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia

(MSDM) adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengatur dan mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2021). Menurut Fahmi (2021), MSDM adalah kumpulan tindakan organisasi yang dimaksudkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2021), MSDM adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan nilai tambah SDM dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2021), fungsi MSDM adalah sebagai berikut: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Menurut Marwansyah (2022), pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut secara terintegrasi akan menghasilkan karyawan yang terampil, termotivasi, dan berdisiplin tinggi yang mampu memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mengikuti aturan dan norma sosial yang berlaku (Rivai et al., 2023). Hasibuan (2021) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar

sosial yang berlaku. Disiplin kerja, menurut Sinambela (2021), adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Mangkunegara (2021) membedakan disiplin kerja menjadi dua jenis: (1) disiplin preventif, yang berarti mendorong karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan perusahaan; dan (2) disiplin korektif, yang berarti mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan mengarahkan mereka untuk tetap mematuhi sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pegawai yang melanggar aturan harus dihukum sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam prosedur disiplin korektif.

Menurut Sutrisno (2021), lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) kompensasi yang tidak memadai; (2) tidak ada contoh yang baik dari pimpinan; (3) tidak ada standar yang jelas yang dapat digunakan sebagai pedoman; (4) tidak ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan terhadap pelanggaran; dan (5) tidak ada pengawasan yang efektif dari pimpinan. Halali (2022) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja dan budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku disiplin karyawan.

Menurut Hasibuan (2021), indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan yang melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dalam konteks organisasi jasa, dianggap bahwa

delapan indikator ini dapat menggambarkan aspek pekerjaan secara menyeluruh.

Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya disebut prestasi kerja; ini didasarkan pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2021). Mangkunegara (2021) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Wibowo (2022), prestasi kerja adalah hasil dari proses yang diingat dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (2021), penilaian prestasi kerja adalah prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai seberapa baik setiap karyawan melakukan pekerjaan mereka sendiri. Hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan harus dinilai dengan baik (Priansa, 2021). Handoko (2022) menambahkan bahwa penilaian prestasi kerja yang rutin akan membantu karyawan memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Dalam penelitian ini, Sutrisno (2021) menggunakan enam dimensi untuk mengukur prestasi kerja: (1) hasil kerja, yang merupakan jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan; (2) pengetahuan pekerjaan, yang merupakan jumlah pengetahuan tentang tugas yang

memengaruhi kuantitas dan kualitas kerja; (3) inisiatif, yang merupakan tingkat inisiatif untuk memecahkan masalah; (4) kecakapan mental, yang merupakan kemampuan untuk menerima instruksi dan menyesuaikan diri; (5) sikap, yang merupakan tingkat semangat.

Hubungan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Disiplin kerja dan prestasi karyawan terkait erat. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa fungsi operatif MSDM yang paling penting adalah kedisiplinan pegawai. Ini karena kedisiplinan pegawai terkait dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang disiplin akan memanfaatkan waktu kerja mereka dengan lebih produktif, mengurangi kesalahan, dan menghasilkan output yang memenuhi standar kualitas perusahaan (Hartatik, 2021).

Menurut Fathoni (2021), ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menyebabkan produktivitas yang rendah bagi karyawan. Dalam penelitiannya, Arianto (2021) menemukan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang paling besar dan dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa membangun sistem disiplin kerja adalah pilihan yang tepat untuk secara konsisten meningkatkan kinerja kerja karyawan

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang telah

diuraikan, dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut: disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hipotesis yang diajukan adalah:

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Anagata Mulia Abadi.

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Anagata Mulia Abadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dengan prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

Penelitian dilaksanakan di PT Anagata Mulia Abadi dengan responden seluruh karyawan perusahaan yang menjadi objek penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi terhadap objek penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, buku, jurnal ilmiah, serta dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dan studi lapangan (field research).

Studi kepustakaan bertujuan

memperoleh landasan teori dan informasi pendukung dari berbagai sumber ilmiah, sedangkan studi lapangan dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada responden, dan wawancara dengan pihak yang terkait untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas untuk menguji ketepatan instrumen penelitian, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi instrumen, analisis koefisien korelasi Product Moment untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, analisis koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, uji hipotesis (uji t) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel, serta analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan secara statistik sehingga hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan tetap PT. Anagata Mulia Abadi sebagai responden. Tabel 2 berikut merangkum karakteristik demografis responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	62%
	Perempuan	19	38%
Usia	18-25 tahun	27	54%
	25-45 tahun	18	36%
	> 45 tahun	5	10%
Pendidikan	SMA/Sederajat	40	80%
	Diploma (D3)	7	14%
	Sarjana (S1)	3	6%
Masa Kerja	0-3 tahun	27	54%
	4-5 tahun	11	22%
	6-10 tahun	9	18%
	> 10 tahun	3	6%

Sumber : Data Olah 2026

Berdasarkan Tabel 1 responden didominasi laki-laki (62%), berusia produktif 18-25 tahun (54%), berpendidikan SMA (80%), dan memiliki masa kerja 0-3 tahun (54%). Dominasi karyawan dengan masa kerja singkat menunjukkan tingginya turnover di sektor outsourcing, yang dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya tingkat kedisiplinan.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Distribusi jawaban 50 responden terhadap 10 butir pernyataan variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Jawaban Variabel
Disiplin Kerja (X)

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	40	8,0%
Setuju (S)	215	43,0%
Ragu-ragu (R)	220	44,0%
Tidak Setuju (TS)	23	4,6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	2	0,4%
Total	500	100%

Sumber : Data Olah 2026

Data Tabel 2 menunjukkan bahwa 51% responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan disiplin kerja, namun sebanyak 44% masih menjawab Ragu-ragu. Proporsi Ragu-ragu yang tinggi ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja di PT. Anagata Mulia Abadi sudah cukup baik tetapi belum sepenuhnya optimal, terutama pada dimensi pengawasan melekat dan pemberian sanksi yang dipersepsikan belum konsisten oleh karyawan.

Distribusi jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel
Prestasi Kerja (Y)

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	57	11,4%
Setuju (S)	221	44,2%
Ragu-ragu (R)	204	40,8%
Tidak Setuju (TS)	15	3,0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	3	0,6%
Total	500	100%

Sumber : Data Olah 2026

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa 55,6% responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju, dengan 40,8% masih menjawab Ragu-ragu. Hasil ini mengindikasikan prestasi kerja karyawan berada pada kategori cukup baik, dengan ruang peningkatan yang cukup besar, khususnya pada dimensi inisiatif dan disiplin waktu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi product moment Pearson dengan $r_t^{abc} = 0,279$ ($n=50$, $\alpha=5\%$). Seluruh 10 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X) dinyatakan valid dengan nilai r_{ht}^{1uNG} berkisar 0,292-0,612. Seluruh 10 butir pernyataan variabel prestasi kerja (Y) juga dinyatakan valid dengan nilai r_{ht}^{1uNG}

berkisar 0,340–0,703. Uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha menunjukkan hasil sebagaimana Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X)	0,477	0,279	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	0,655	0,279	Reliabel

Sumber : Data Olah 2026

Berdasarkan Tabel 4, kedua variabel memenuhi kriteria reliabilitas sehingga instrumen penelitian dinyatakan handal dan konsisten untuk digunakan sebagai alat ukur. Nilai Cronbach Alpha variabel prestasi kerja (0,655) yang lebih tinggi dari disiplin kerja (0,477) menunjukkan konsistensi internal instrumen prestasi kerja yang lebih baik.

Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment Pearson dengan data: $n = 50$, $\Sigma X = 1768$, $\Sigma Y = 1814$, $\Sigma X^2 = 62.954$, $\Sigma Y^2 = 66.488$, dan $\Sigma XY = 64.394$, diperoleh nilai koefisien korelasi $r^{xy} = 0,461$. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2014), nilai $r = 0,461$ berada pada interval 0,40–0,599, yang termasuk kategori sedang. Hal ini bermakna bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan sedang antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Anagata Mulia Abadi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai konstanta $a = 15,948$ dan koefisien regresi

$b = 0,575$. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 15,948 + 0,575X$$

Persamaan tersebut memiliki interpretasi: (1) nilai konstanta 15,948 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X) bernilai nol, maka prestasi kerja (Y) akan bernilai 15,948; dan (2) koefisien regresi 0,575 berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,575. Persamaan ini menunjukkan arah hubungan positif antara kedua variabel, yang mengkonfirmasi bahwa perbaikan disiplin kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dihitung sebagai berikut: $K_d = r^2 \times 100\% = (0,461)^2 \times 100\% = 0,212 \times 100\% = 21,2\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap variasi prestasi kerja (Y) karyawan PT. Anagata Mulia Abadi. Sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan faktor-faktor organisasional lainnya (Nitisemito, 1982; Wibowo, 2022).

Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Rangkuman hasil analisis disajikan pada Tabel 5

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis

Analisis	Hasil	Keterangan
Koefisien Korelasi (r)	0,461	Sedang (0,40–0,599)
Koefisien Determinasi (Kd)	21,2%	Kontribusi X terhadap Y
Persamaan Regresi	$Y = 15,948 + 0,575X$	Arah positif
t-hitung	3,597	Signifikan
t-tabel ($\alpha=5\%$; $df=48$)	2,011	—
Keputusan Hipotesis	H_0 ditolak, H_a diterima	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olah 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan PT. Anagata, abadi kemuliaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Kusumayadi, 2022). Hasil Agustini dan Dewi & Harini (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri jasa.

Dengan kontribusi 21,2% terhadap prestasi kerja, disiplin kerja merupakan komponen penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan

perspektif (Wibowo, 2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja ditentukan oleh banyak faktor, dengan disiplin kerja menjadi dasar. Namun, kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik juga diperlukan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi dengan elemen lain dari manajemen sumber daya manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Anagata Mulia Abadi berada pada kategori cukup baik, demikian pula dengan prestasi kerja karyawan yang juga berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan prestasi kerja, yang berarti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap peningkatan prestasi kerja, sedangkan 78,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Anagata Mulia Abadi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Handono et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, serta didukung oleh Kurniawan et al. (2025) yang menegaskan bahwa peningkatan prestasi

kerja juga memerlukan dukungan lingkungan kerja dan faktor organisasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustini, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Medan: UISU Press.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2021). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumayadi, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 55–66.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, A., & Lestari, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sektor jasa.

Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19(2), 88–99.

- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., Sagala, E. J., Mulyadi, D., & Ramly, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Arianto, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 456–463.
- Dewi, R., & Harini, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 145–156.

- Halali, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 120–131.
- Handono, J., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja anggota pada Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah*. **Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)**, 4(2).
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v4i2.512>
- Kurniawan, R., Madiistriyatno, H., & Kusumadevi, N. (2025). *Sarana prasarana dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Brigade Mobil (Satbrimob) Polda Metro Jaya*. **Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)**, 4(2).
<https://doi.org/10.64626/jmbo.v4i2.594>