

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALUPRIMA PACIFIC INDUSTRIES JAKARTA BARAT

Winda Yermin Wati Waruwu¹, Endah Asmarawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* waruwuwinda01@gmail.com¹, dosen01844@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Aluprima Pacific Industries, West Jakarta. This research employs a quantitative research method with an associative approach. The population of this study consists of all employees of PT Aluprima Pacific Industries, West Jakarta, with a total sample of 40 employees, using a saturated sampling technique. The data collection method used was a questionnaire. The results of the analysis indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation of $Y = 4.461 + 1.164X_1$, a correlation coefficient of 0.865, which indicates a very strong relationship, and a coefficient of determination of 74.8%. This is proven by the t-test results where $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.895 > 1.669$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y = 16.845 + 0.445X_2$, a correlation coefficient of 0.695, indicating a strong relationship, and a coefficient of determination of 48.3%, which is supported by the t-test results ($7.796 > 1.669$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the results show that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 3.275 + 0.951X_1 + 0.162X_2$, a correlation coefficient of 0.877, which indicates a strong relationship, and a coefficient of determination of 78.7%. This is evidenced by the F-test results ($118.198 > 3.140$) and a significance value of $0.000 < 0.05$, therefore H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aluprima Pacific Industries Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aluprima Pacific Industries Jakarta Barat dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan, menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,461 + 1,164X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,865 yang berarti memiliki tingkat hubungan sangat kuat, serta koefisien determinasi sebesar 74,8%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,895 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,845 + 0,445X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dengan tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 48,3%, yang dibuktikan dengan hasil uji t ($7,796 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan

bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 3,275 + 0,951X_1 + 0,162X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,877 yang berarti memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 78,7%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F (118,198 > 3,140) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, praktik MSDM juga mengalami transformasi yang signifikan. Teknologi dan inovasi membawa perubahan dalam cara perusahaan merekrut, melatih, dan mengelola karyawan. Selain itu, tuntutan terhadap work-life balance, kepuasan kerja, dan pengembangan karier karyawan semakin menjadi perhatian utama. Hal ini mendorong organisasi untuk lebih adaptif dan responsif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Tabel 1.1

Data target produksi PT Aluprima Pacific Industries periode 2022-2024

No	Produk	2022			2023			2024		
		Target	Pencapaian	%	Target	Pencapaian	%	Target	Pencapaian	%
1	Aluminium Sheet	10.000	9.500	95%	12.000	10.500	87,5 %	13.000	12.700	92 %
2	Aluminium Extrusion	15.000	13.000	87%	15.000	14.500	96,6 %	17.000	15.500	91 %
3	Aluminium Foil	8.000	7.000	87,5 %	8.000	7.500	93%	8.000	7.200	90 %

Sumber: Data Kinerja PT Aluprima Pacific Industries

Dari data di atas dapat disimpulkan pada produksi Aluminium Sheet pada tahun 2021, pencapaian sedikit di bawah target 9.500 ton dari 10.000 ton (95%), namun pada tahun 2022, target berhasil dicapai 87,6% yaitu 10.500 ton lebih rendah dari 2021. Pada tahun 2023, pencapaian mengalami kenaikan, yakni 12.700 ton dari 13.000 ton (92%).

Tabel 1.2

Data absensi pada PT Aluprima Pacific Industries periode 2022-2024

No.	Tahun	Jumlah	JHK (hari)	Absensi			Jumlah
		Karyawan		Alfa	Telat	Izin	
1.	2021	54	312	55	63	43	161
2.	2022	62	312	47	52	46	145
3.	2023	67	312	78	66	52	196
Jumlah			936	180	181	141	502
Rata-rata			312	60	60,3	47	167,333

Sumber: HRD PT Aluprima Pacific Industries

Dari data tabel yang tertera, mengenai keseluruhan kehadiran diatas, terlihat bahwa jumlah absensi alfa, telat, dan izin pada karyawan PT Aluprima Pacific Industries selama periode 2020 hingga 2023 mencapai 502 kali. Pada tahun 2021 untuk alfa, telat, dan izin sebanyak 161 kali, pada 2022 mengalami penurunan dengan

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ALUPRIMA PACIFIC INDUSTRIES JAKARTA BARAT**

jumlah 145, namun hal ini tidak menyebabkan perbaikan pada tingkat kehadiran karena pada tahun 2023 mengalami kelonjakan dengan jumlah total 196 kali. Dengan jumlah total 194 kali. Hal tersebut merupakan masalah yang cukup penting dikarenakan jumlah absensi karyawan masih terjadi peringkat. Menurut wawancara dengan HRD, mayoritas karyawan membolos tidak kembali ke kantor karena ada kepentingan pribadi.

Motivasi Kerja pada PT Aluprima Pacific Industries periode 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah	2025			
				Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kebutuhan fisik	Saya merasa kurangnya alat pelindung diri yang sesuai	40	17	42,5%	23	57,5%
2	Kebutuhan rasa aman	Saya tidak merasa terlindungi karena tidak ada asuransi kesehatan atau jaminan sosial yang ditawarkan oleh perusahaan	40	11	27,5%	29	72,5%
3	Kebutuhan sosial	Saya merasa kurangnya interaksi yang baik, baik antara rekan kerja maupun atasan	40	35	87,5%	5	12,5%
4	Kebutuhan penghargaan	Saya merasa bahwa keputusan promosi tidak transparan dan tidak berdasarkan kinerja, sehingga menciptakan rasa ketidakadilan	40	32	80%	8	20%
5	Kebutuhan aktualisasi	Saya merasa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan bakat saya di perusahaan ini	40	31	77,5%	9	22,5%

Sumber: Data Pra-survei PT Aluprima Pacific Industries

Berdasarkan data pra survei pada tahun 2024 dapat dilihat bahwa Pada indikator Kebutuhan Fisik, 42,5% setuju bahwa mereka merasa kekurangan alat pelindung diri yang sesuai, 57,5% tidak setuju, yang artinya mayoritas merasa alat pelindung diri sudah mencukupi.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2022:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2023:16), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori dan hipotesis melalui pengumpulan data yang berbentuk angka serta dianalisis menggunakan teknik statisti

Menurut Sugiyono (2024:51), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel sehingga dapat digunakan untuk memahami dan memprediksi suatu gejala. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan **Tahapan**

Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi permasalahan berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT Aluprima Pacific Industries, khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Tahap kedua adalah studi pustaka untuk memperoleh landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar penyusunan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Tahap ketiga yaitu penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data kepada responden sesuai dengan teknik sampling yang telah ditentukan. Data yang diperoleh kemudian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Pemilihan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disesuaikan dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel independen tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan

bendabenda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 67 karyawan pada Kinerja

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

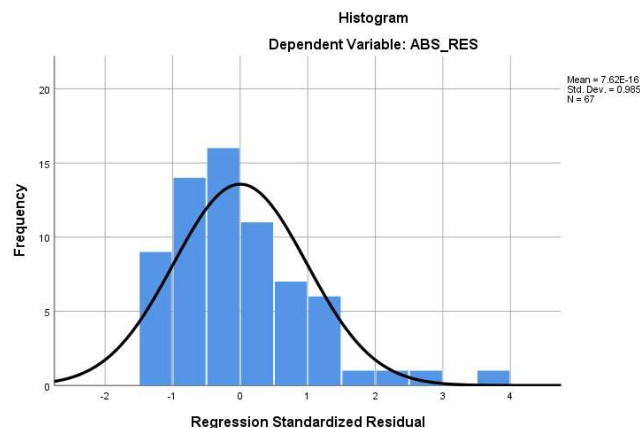
Penggunaan sampel dalam penelitian bukan dimaksudkan untuk mengurangi ketelitian dan ketepatan hasil penyelidikan terhadap sesuatu masalah. Berikut akan disampaikan keuntungan penggunaan sampel: (a) biaya menjadi sedikit; (b) waktu lebih singkat; (c) lebih cepat dalam mengumpulkan dan pengolahan data; (d) hasil lebih baik dan lebih akurat; (e) jumlah cakupan penelitian lebih luas. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 67 orang responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan Pendekatan Visual (Histogram dan P-Plot) yaitu sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Gambar 4. 1
Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Grafik Histogram diatas kita dapat melihat pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.971	1.029
	Motivasi	.971	1.029

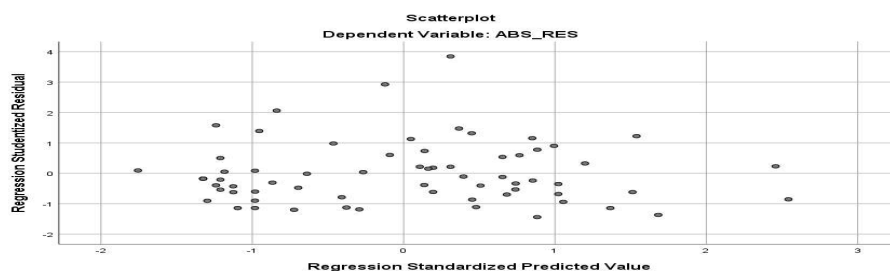
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 atau $1,029 < 10$) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan gambar diatas, pola titik-titik pada scatterplot regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.2

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.787	.780	2.344	2.057

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Watson sebesar 2,057 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

Uji Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.3
Hasil Uji t Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.461	2.287		1.950
	disiplin	1.164	.084	.865	13.895
					Sig.
					.055
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.895 > 1,669$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Disiplin (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aluprima Pacific industries

1. Uji F

Tabel 4. 4
Hasil Uji F Variabel Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1299.146	2	649.573	118.198
	Residual	351.720	64	5.496	
	Total	1650.866	66		
					Sig.
					.000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($118,198 > 3,140$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig$. Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Aluprima Pacific Industries.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,461 + 1,164 X_1$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 4,461 menyatakan bahwa tanpa Disiplin, Kinerja tetap terbentuk sebesar 4,461 dan variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,865, hal ini berarti bahwa keeratan tingkatan antara variabel Disiplin dengan variabel-variabel kinerja karyawan memiliki hubungan

yang sangat kuat dan Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($13.895 > 1,669$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dan hasil uji parsial H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Disiplin (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aluprima Pacific Industries.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,845 + 0,445X_2$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 16,845 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kerja, Kinerja tetap terbentuk sebesar 16,845 dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,695, hal ini berarti bahwa keeratan tingkatan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel-variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan Nilai Determinasi atau kontribusi sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($7,796 > 1,669$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dan hasil uji parsial H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Disiplin (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,275 + 0,951 X_1 + 0,162 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,877 artinya variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 78,7% dan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($118,198 > 3,140$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Disiplin (X_1) dan Motivasi Kinerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aluprima Pacific Industries

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,461 + 1,164 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,865 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,748 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,8% sedangkan

sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar (13.895 > 1,669) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aluprima Pacific industries.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,845 + 0,445X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,695 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,483 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,796 > 1,669) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aluprima Pacific Industries.

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,275 + 0,951 X_1 + 0,162 X_2$. Nilai Koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,877 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0,787, artinya variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 78,7% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh factor lain. Diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (118,198 > 3,140) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Aluprima Pacific Industries.

Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden variabel disiplin terdapat skor terendah sebesar 3,36 pada pernyataan “saya mematuhi waktu kerja termasuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tegat waktu” maka dapat disarankan Pimpinan organisasi perlu terus mendorong dan memfasilitasi penerapan disiplin waktu melalui pengawasan, pemberian teladan, serta sistem pengingat kerja agar karyawan dapat mempertahankan ketepatan waktu dalam kehadiran maupun penyelesaian tugas sesuai tenggat yang telah ditentukan
2. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden variabel motivasi terdapat skor terendah sebesar 3,12 pada pernyataan “perusahaan memberikan pelatihan atau workshop untuk mengembangkan potensi dan keterampilan saya”, maka dapat disarankan Perusahaan diharapkan secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidang pekerjaan guna mendukung pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden variabel kinerja terdapat skor terendah sebesar 3,16 pada pernyataan “saya menghasilkan pekerjaan yang emenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan”, maka

dapat disarankan Karyawan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas hasil kerja dengan memperhatikan standar operasional perusahaan, meningkatkan ketelitian dalam bekerja, serta mengikuti pelatihan yang dapat menunjang kompetensi agar hasil pekerjaan tetap sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan – keterbatasan yang di dapat dalam meneliti antara lain :

1. Keterbatasan dalam memperoleh data-data pendukung pada variabel permasalahan yang peneliti temukan di objek penelitian PT Aluprima Pacific Industries.
2. Keterbatasan dalam mengelola data hasil dari penyebaran kuesioner, dimana dalam pengolahan data peneliti mengalami kesulitan dan peneliti mengalami kesulitan dalam tahap analisis dari pengolahan data

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Aldiansah, T. and Asmarawati, E., 2026. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), pp.287–299.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2018). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Davis, K. (2020). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. 2022. *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dewi, H., & Waldelmi, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arara Abadi Sinarmas Forestry. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(1), 33–40.
- Dewi, R., & Fadila, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 380–385.
- Griffin, R. W. 2023. *Management Principles and Practices*. New York: Cengage Learning.
- Hafidzi, A., dkk. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 52–60.
- Hasibuan, M. S. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2024. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Imbron, & Ibrahim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–50.
- Jufrizen. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 45–53.
- Kasmir. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 120–130.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2022. *Management*. Pearson Education.
- Salwa, Siti, dan Endah Asmarawati. 2026. "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk BSD Tangerang." *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* 3(3): 618–634.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriwaty, D., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. 2022. *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Wardhani, Endang Susilo, Endah Asmarawati, dan Budi Aprianto. 2025. "Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menyusun Curriculum Vitae, Wawancara Kerja dan Personal Branding Bagi Siswa SMK." *Idea Abdimas Journal* 4(1): 36–42.