



## Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aerofood ACS Surabaya

Kadek Bintang Sasana<sup>1</sup>, Gede Putu Agus Jana Susila<sup>2</sup>

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia<sup>1-2</sup>

Email Korespondensi : [bintang.sasana@student.undiksha.ac.id](mailto:bintang.sasana@student.undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [agus.jana@undiksha.ac.id](mailto:agus.jana@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 18 Mei 2026

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT Aerofood ACS Surabaya. The research design used is quantitative research with a causal approach, which aims to determine the cause-and-effect relationship between the variables studied. The subjects in this study were all employees of PT Aerofood ACS Surabaya, while the objects of research included work discipline, work motivation, and employee performance. The number of samples in this study was 109 respondents who were determined using a purposive sampling technique with the Taro Yamane formula. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis techniques to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that: (1) discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, (2) work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance, and (3) work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that the higher the level of employee discipline and work motivation, the higher the employee performance at PT Aerofood ACS Surabaya.*

**Keywords:** *employee performance, work discipline, work motivation.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Surabaya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aerofood ACS Surabaya, sedangkan objek penelitian meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus Taro Yamane. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Surabaya.*

**Kata Kunci:** *disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja.*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang berperan dalam mengelola individu sebagai penggerak utama kegiatan operasional perusahaan. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada bagaimana mengoptimalkan potensi yang dimiliki karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan strategis karena menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi karena menjadi dasar dalam menilai produktivitas serta efektivitas kerja. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin dan motivasi kerja yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. PT Aerofood ACS Surabaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa catering penerbangan juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan periode 2024–2025, menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Aspek kedisiplinan dan motivasi karyawan hanya mencapai 65% dari target yang ditetapkan, sehingga masuk dalam kategori kurang. Selain itu, data absensi karyawan menunjukkan adanya peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup signifikan setiap bulannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan masih rendah dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sikap patuh terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, serta tingkat kehadiran karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Selain disiplin, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu yang dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, serta berusaha mencapai target yang telah ditentukan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat, tidak optimal dalam bekerja, dan berdampak pada menurunnya kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, rendahnya tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan menjadi permasalahan utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait

---

pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aerofood ACS Surabaya". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin dan motivasi kerja yang lebih efektif.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Perancangan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) merumuskan masalah penelitian, (2) mengkaji teori yang relevan, (3) menyusun hipotesis, (4) mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, (5) melakukan analisis data, dan (6) menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Aerofood ACS Surabaya, sedangkan objek penelitian meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aerofood ACS Surabaya yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Taro Yamane, sehingga diperoleh sebanyak 109 responden yang dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

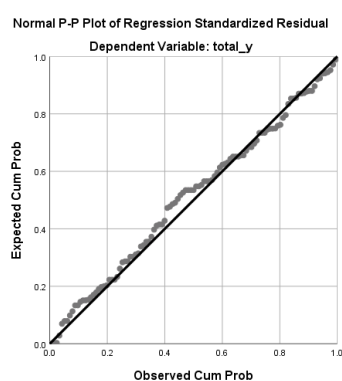
### *Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Penggunaan analisis regresi dalam penelitian kuantitatif harus memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasi, karena uji

tersebut umumnya digunakan pada data time series (runtut waktu), sedangkan data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dikumpulkan pada waktu yang sama (*cross section*).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji ini penting karena model regresi yang baik mensyaratkan data berdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat melalui grafik Normal Probability Plot atau histogram residual. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal dilihat Gambar 1.



**Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot**  
(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Gambar 1, hasil *normal probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal. Selain itu, grafik histogram juga menunjukkan pola sebaran yang membentuk kurva menyerupai distribusi normal. Untuk memperkuat hasil pengujian normalitas tersebut, peneliti melengkapi analisis dengan melakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,85436602
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,043
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat adanya korelasi antar variabel bebas bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena hal tersebut dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (10%) dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

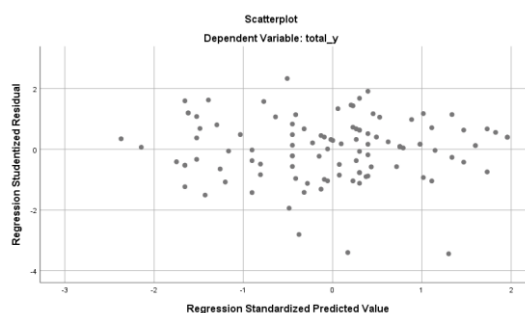
Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin ( $X_1$ )	0,497	2,011	Bebas multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,497	2,011	Bebas multikolinieritas

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *tolerance* sebesar 0,497 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,011 yang berada di bawah batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dimana model regresi yang baik tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan jenis uji *scatterplots*. Jika hasil tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dikategorikan sebagai bebas dari gejala heteroskedastisitas. Serta pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser berikut hasil pengujianya.



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik data tersebar acak, tidak membentuk pola tertentu, serta berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan uji Glejser dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,927	0,756		3,875	0,000
Disiplin (X <sub>1</sub> )	-0,005	0,073	-0,010	-0,070	0,944
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,068	0,090	-0,104	-0,756	0,451

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel disiplin (X<sub>1</sub>) sebesar 0,944 dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,451, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik terpenuhi dan model regresi layak digunakan serta hasilnya dapat dipercaya.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,227	1,189		2,715	0,008
Disiplin (X <sub>1</sub> )	0,451	0,115	0,346	3,926	0,000
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,776	0,141	0,484	5,490	0,000

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan garis regresi tersebut, bahwa nilai konstanta sebesar 3,227 menunjukkan bahwa jika disiplin (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3,227. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,451 dan motivasi kerja sebesar 0,776 menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan 1 satuan disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 0,451, dan setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,776. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk menjelaskan besarnya proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Selain itu, uji ini juga menunjukkan seberapa baik model regresi dalam menjelaskan data yang digunakan.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,769 <sup>a</sup>	0,591	0,583	2,881

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi kerja sebesar 59,1%, sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik terhadap permasalahan penelitian serta menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Tujuannya adalah mengumpulkan bukti berupa data untuk mendukung pengambilan keputusan terhadap asumsi yang telah dibuat. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, sehingga pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t.

### **Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel bebas atau terikat. Dengan syarat  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti terdapat pengaruh simultan dari disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga  $H_1$  diterima.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yang menunjukkan tidak adanya pengaruh simultan dari disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga  $H_1$  ditolak.

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1271,108	2	635,554	76,562	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	879,920	106	8,301		
<i>Total</i>	2151,028	108			

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  (76,562) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,08). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Menurut Ghozali (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rancangan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Sebaliknya,  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	$\alpha = 5\%$	Keterangan
Disiplin ( $X_1$ )	3,926	1,659	0,000	0,05	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	5,490	1,659	0,000	0,05	Signifikan

(Sumber: Output SPSS 25.0 for windows, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,659 ( $df = 109-2$ ). Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  3,926 dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,490, keduanya lebih besar dari  $t_{tabel}$  serta memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  serta  $H_3$  diterima, yang berarti disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel independen, yaitu disiplin dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin serta semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin rendah dan motivasi kerja lemah, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dari semangat, komitmen, dan keinginan untuk mencapai hasil terbaik, menjadi dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik dan motivasi kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Karyawan akan menunjukkan sikap profesional, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah dan motivasi kerja menurun, maka semangat kerja akan berkurang sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Arie Hendra Saputro & RidlwanMuttakin, (2023) dan Soejarminto & Hidayat, (2022) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti secara parsial disiplin kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa indikator utama, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta penggunaan waktu kerja secara efektif. Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan sejauh mana karyawan menaati kebijakan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang patuh terhadap aturan cenderung bekerja lebih terarah dan sesuai prosedur, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, ketepatan waktu menjadi aspek penting dalam disiplin kerja. Karyawan yang hadir tepat waktu dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada kelancaran operasional serta peningkatan produktivitas kerja. Tanggung jawab juga menjadi indikator penting dalam disiplin kerja, di mana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi.

Penggunaan waktu kerja secara efektif juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik akan lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal. Sebaliknya, kurangnya disiplin dalam penggunaan waktu dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan menurunkan kinerja.

Dengan demikian, keempat indikator disiplin kerja tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus, Syahrudin Agung (2023) dan Syamsul dkk., (2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti secara parsial motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari dorongan internal maupun dukungan eksternal, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka

---

kinerja karyawan cenderung menurun. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong semangat, tanggung jawab, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa indikator, yaitu perilaku kerja, semangat kerja, etos kerja, tanggung jawab, serta kemampuan menikmati pekerjaan. Perilaku kerja yang positif, seperti inisiatif, kerja sama, dan kesungguhan dalam bekerja, mencerminkan adanya dorongan internal yang kuat dalam diri karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, etos kerja yang baik menjadi cerminan dari motivasi yang tinggi. Karyawan dengan etos kerja tinggi akan bekerja secara tekun, konsisten, dan memiliki komitmen terhadap kualitas hasil kerja. Sikap tanggung jawab juga menjadi indikator penting, di mana karyawan yang termotivasi akan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran tanpa harus selalu diawasi. Mereka menyadari bahwa keberhasilan perusahaan turut dipengaruhi oleh kontribusi setiap individu.

Kemampuan menikmati pekerjaan juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya cenderung bekerja dengan perasaan positif, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat terlihat dari menurunnya semangat, lemahnya etos kerja, serta kurangnya tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rezki Wahyuni, Achmad Gani, Muh. Haerdiansyah Syahnur (2023) dan Dewi dkk., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Surabaya, baik secara simultan maupun parsial. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan penggunaan waktu kerja secara efektif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang ditunjukkan melalui semangat kerja, etos kerja, tanggung jawab, dan kenyamanan dalam bekerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga kedua faktor tersebut perlu terus ditingkatkan oleh perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan kepada pihak PT. Aerofood ACS Surabaya untuk terus meningkatkan disiplin dan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Pihak manajemen diharapkan dapat memperkuat penerapan peraturan

kerja, meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan waktu kerja, serta mendorong rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian terhadap peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, dukungan dari pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan memiliki semangat, usaha, dan kegigihan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada organisasi atau perusahaan yang berbeda serta menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, And Syahrums Agung. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research* 1:134-43.
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul, M. H., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 287-297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>.
- Wahyuni, Rezki., Gani, Achmad., dan Syahnur, Muh. Haerdiansyah. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3).