

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maintenance pada PT Albany Corona Lestari Cabang Bekasi

Justian Megi¹, Eulin Karlina²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: justianmegi99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan maintenance pada PT Albany Corona Lestari. Penelitian ini melibatkan 40 responden menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2) diolah menggunakan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $2,472 > 2,026$, variabel kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $7,494 > 2,026$. Secara simultan, variabel disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albany Corona Lestari dengan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai f hitung sebesar $27,868 > 3,259$. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus memelihara dan meningkatkan kedisiplinan serta kualitas kerja karyawan untuk mencapai kemajuan yang lebih cepat dan efisien di masa depan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam dunia industri, sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan menjaga kelancaran operasional serta mempertahankan standar pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang mencakup proses rekrutmen, pembinaan, dan pengembangan karir menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor disiplin kerja, kualitas kerja, dukungan pimpinan, serta komunikasi yang terjalin dengan baik. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan seperti absensi dan prosedur perusahaan, sedangkan kualitas kerja menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan tidak menimbulkan complain berulang. Kedua faktor ini saling terkait dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

PT Albany Corona Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan khususnya pada bagian maintenance yang bertugas menjaga dan merawat peralatan toko Indomaret, disiplin dan kualitas kerja menjadi faktor yang sangat krusial. Pekerjaan maintenance bersifat teknis dan sering dilakukan di lapangan sehingga pengawasan langsung tidak selalu memungkinkan. Kondisi ini menuntut karyawan maintenance memiliki tanggung jawab serta kedisiplinan tinggi agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar meskipun tanpa pengawasan atasan.

Pada kenyataannya masih ditemukan permasalahan, seperti keterlambatan dalam bekerja, pekerjaan yang kurang sesuai standar, hingga keluhan berulang dari pihak toko Indomaret. Hal ini menunjukkan adanya kendala pada aspek disiplin kerja dan kualitas kerja

karyawan maintenance yang berdampak pada kelancaran operasional serta kepuasan pelanggan. Situasi ini penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maintenance.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maintenance di PT Albany Corona Lestari Cabang Bekasi.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, objek penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan maintenance pada PT Albany Corona Lestari. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan maintenance PT Albany Corona Lestari. Dengan jumlah populasi sebanyak 40 dan jumlah sample sama dengan jumlah populasi yaitu 40 karyawan, dengan metode sample jenuh. Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Uji keabsahan data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Penelitian ini juga melibatkan uji hipotesis untuk menganalisis pengaruh variabel yang diteliti. Proses analisis data mencakup uji asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda . Selanjutnya, uji t dan f digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan serta uji koefisien determinasi (R^2) , dengan bantuan software SPSS versi 25

HASIL DAN PEMBAHASA

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian dikelompokkan menjadi 4 kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden. Untuk memperjelas karakteristik responden, tabel berikut ini disajikan:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini, tabel hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki - laki	40	100
Perempuan	0	0
Jumlah	40	100

Sumber: kuesioner, data diolah (2025)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa seluruh responden adalah laki – laki, dengan jumlah keseluruhan data responden 40 orang atau 100%. Sementara perempuan tidak ada data responden yaitu berjumlah 0 orang atau 0%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini, tabel hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
18 - 20 tahun	1	2,5
21 - 30 tahun	26	65
31 - 40 tahun	11	27,5
> 40 tahun	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: kuesioner, data diolah (2025)

Dari Tabel 2 terlihat bahwa dari 40 responden dalam penelitian ini, sebagian besar data responden berusia antara 21 hingga 30 tahun yaitu 26 responden atau 65% dan usia 31 hingga 40 tahun yaitu 11 responden atau 27,5%. Selain itu, ada 1 responden atau 2,5% berusia 17 hingga 20 tahun, serta 2 responden atau 5% berusia lebih dari 40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini, tabel hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SLTA	40	100
Diploma (D3)	0	0
Sarjana (S1)	0	0
Magister (S2)	0	0
Doctor (S3)	0	0
Jumlah	40	100

Sumber: kuesioner, data diolah (2025)

Dari Tabel 3 terlihat bahwa seluruh responden dengan status pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah keseluruhan 40 orang atau 100%, sedangkan status dengan gelar Diploma (D3), Sarjana (S1), Magister (S2) dan Doctor (S3) yaitu berjumlah 0 orang atau 0%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini, tabel hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 - 5 tahun	17	42,5
6 - 10 tahun	9	22,5
> 10 tahun	14	35
Jumlah	40	100

Sumber: kuesioner, data diolah (2025)

Dari Tabel 4 terlihat bahwa dari 40 responden dalam penelitian ini, sebagian besar data responden dengan lama bekerja 1 hingga 5 tahun yaitu 17 responden atau 42,5% dan lama bekerja lebih dari 10 tahun yaitu 14 responden atau 35%. Selain itu, ada 9 responden atau 22,5% dengan lama bekerja 6 hingga 10 tahun.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,438	0,320	Valid
	X1.2	0,507	0,320	Valid
	X1.3	0,672	0,320	Valid
	X1.4	0,594	0,320	Valid
	X1.5	0,523	0,320	Valid
	X1.6	0,506	0,320	Valid
	X1.7	0,497	0,320	Valid
	X1.8	0,514	0,320	Valid
	X1.9	0,497	0,320	Valid
	X1.10	0,620	0,320	Valid
Kualitas Kerja (X2)	X2.1	0,710	0,320	Valid
	X2.2	0,801	0,320	Valid
	X2.3	0,753	0,320	Valid
	X2.4	0,699	0,320	Valid
	X2.5	0,616	0,320	Valid
	X2.6	0,887	0,320	Valid
	X2.7	0,816	0,320	Valid
	X2.8	0,843	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,924	0,320	Valid
	Y.2	0,660	0,320	Valid
	Y.3	0,788	0,320	Valid
	Y.4	0,828	0,320	Valid
	Y.5	0,769	0,320	Valid
	Y.6	0,646	0,320	Valid
	Y.7	0,942	0,320	Valid
	Y.8	0,633	0,320	Valid
	Y.9	0,587	0,320	Valid
	Y.10	0,685	0,320	Valid

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Dari Tabel 5 hasil uji validitas menggunakan SPSS 25 yang telah di olah, terbukti hasil pengujian data nilai r hitung > dibandingkan nilai r tabel (0,320). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan terhadap variabel disiplin kerja (X1), kualitas kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah Valid (Sah).

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Nilai Koefisien	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,656	10	> 0,60	Reliabel
Kualitas Kerja (X2)	0,897	8	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	10	> 0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Dari Tabel 6 hasil uji reabilitas menggunakan SPSS 25 yang telah di olah, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk masing – masing variabel di atas 0,60. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel disiplin kerja (X1), kualitas kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat reabilitas yang memenuhi kriteria penelitian.

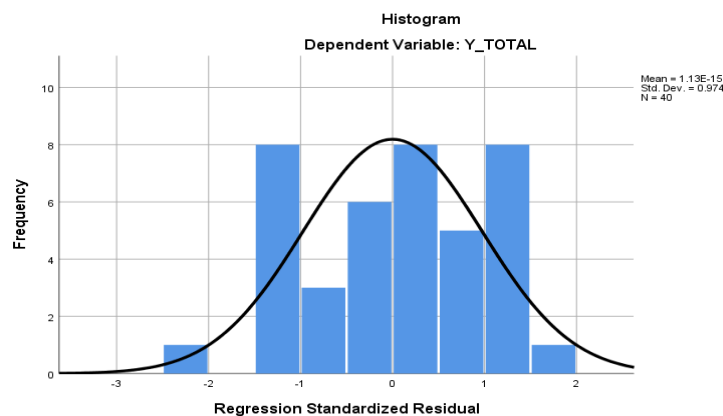
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,76552942
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,106
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

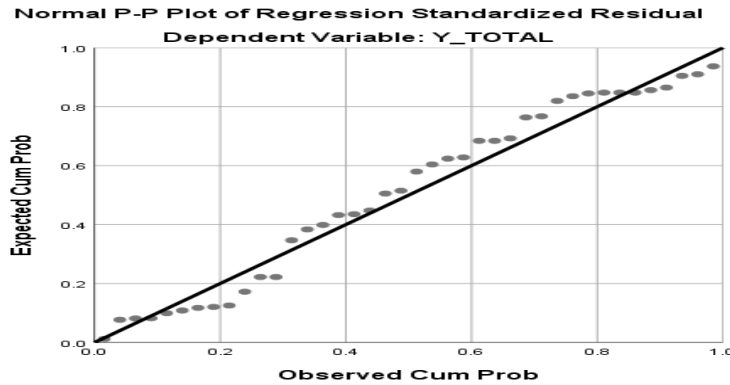
Pada tabel 7 seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai Signifikansi Asymp Sig sebesar 0,200 > 0,05. Bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), kualitas kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memenuhi asumsi normal sehingga digunakan dalam penelitian.



Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Regression Residual

Pada Gambar 1 uji normalitas Hasil residu dapat dilihat dari grafik yang dihasilkan SPSS, yang akan membentuk kurva lonceng jika data berdistribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram residual regresi yang sudah distandarisasi. Seperti yang terlihat pada gambar kurva pada hasil output analisis SPSS tersebut berbentuk seperti lonceng. Dengan demikian data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.



Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Pada Gambar 2 menunjukkan grafik P-plot untuk uji normalitas, titik – titik nilai tersebar sepanjang garis diagonal, tidak terlalu dekat atau jauh dari garis tersebut. Dengan demikian, data tersebut dapat terdistribusi secara normal atau teratur.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,446	2,648		0,546	0,588
	Disiplin Kerja (X1)	-0,058	0,070	-0,162	-0,837	0,408
	Kualitas Kerja (X2)	0,095	0,076	0,243	1,259	0,216

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Pada Tabel 8 hasil olah SPSS untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleyser bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka kesimpulan hasil uji heteroskedastisitas model tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,327	5,168		2,385	0,022		
	Disiplin Kerja (X1)	-0,089	0,136	-0,082	-0,653	0,518	0,692	1,445
	Kualitas Kerja (X2)	0,966	0,148	0,818	6,549	0,000	0,692	1,445

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Pada Tabel 9 hasil olah SPSS untuk uji multikolinearitas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai toleransi sebesar 0,692 > 0,1 atau nilai VIF sebesar 1,445 < 10 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak mengalami multikolinearitas.

2. Nilai toleransi sebesar $0,692 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $1,445 < 10$ menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja (X_2) tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,327	5,168		2,385	0,022
	Disiplin Kerja (X1)	-0,089	0,136	-0,082	-0,653	0,518
	Kualitas Kerja (X2)	0,966	0,148	0,818	6,549	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Pada Tabel 10 hasil olah SPSS hasil uji regresi linear berganda, dapat diamati bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,327 + -0,089X_1 + 0,966X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 12,327 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja dan kualitas kerja dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 12,327. Ini merupakan nilai dasar kinerja sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,089 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,089, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kualitas kerja sebesar 0,966 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kualitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,966 dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial) Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,384	6,914		3,671	0,001
	Disiplin kerja (X1)	0,406	0,164	0,372	2,472	0,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Pada Tabel 11 hasil olah SPSS untuk uji T secara parsial antara variabel disiplin kerja (X1) kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$T_{tabel} = (a/2) : n - k - 1$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 : 40 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,025 : 37)$$

Keterangan :

a = 0,05 (nilai signifikansi 5%)

n = 40 (jumlah sample)

k = 2 (jumlah variable)

Di mana $T_{tabel} = 0,025 : 37$ pada distribusi dengan nilai $T_{tabel} 2,026$.

Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif ($H_a 1$) diterima dan hipotesis nol ($H_0 1$) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $2,472 > 2,026$.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Albany Corona Lestari.

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial) Kualitas Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,470	4,284		2,444	0,019
	Kualitas Kerja (X2)	0,913	0,122	0,772	7,494	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Pada Tabel 12 hasil olah SPSS untuk uji T secara parsial antara variabel kualitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$T_{tabel} = (a/2) : n - k - 1$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 : 40 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,025 : 37)$$

Keterangan :

a = 0,05 (nilai signifikansi 5%)

n = 40 (jumlah sample)

k = 2 (jumlah variable)

Di mana $T_{tabel} = 0,025 : 37$ pada distribusi dengan nilai $T_{tabel} 2,026$.

Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif ($H_a 2$) diterima dan hipotesis nol ($H_0 2$) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $7,494 > 2,026$.

Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Albany Corona Lestari.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan) Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,322	2	224,661	27,868	.000 ^b
	Residual	298,278	37	8,062		
	Total	747,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (X2), Disiplin Kerja(X1)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Pada Tabel 13 hasil olah SPSS untuk uji f secara simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k - 1$$

$$Df1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = 40 - 3 - 1 = 36$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan

n = 40 (jumlah sample)

k = 3 (jumlah variable)

Di mana Ftabel Df1 = 2 dan Df2 = 36 pada distribusi dengan nilai Ftabel 3,259.

Hasil uji F secara simultan menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (Ha 3) diterima dan hipotesis nol (H0 3) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai f hitung sebesar $27,868 > 3,259$.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Albany Corona Lestari.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah in:

1. $0 < R \leq 0,10 \rightarrow$ Korelasi sangat lemah.
2. $0,20 < R \leq 0,40 \rightarrow$ Korelasi lemah.
3. $0,40 < R \leq 0,70 \rightarrow$ Korelasi sedang.
4. $0,70 < R \leq 0,90 \rightarrow$ Korelasi kuat.
5. $0,90 < R \leq 1,00 \rightarrow$ Korelasi sangat kuat.
6. $R = 1 \rightarrow$ Korelasi sempurna.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Variabel Disipin Kerja (X1)

Pada hasil olah SPSS untuk Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Variabel Disipin Kerja (X1), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Variabel Disipin Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	0,139	0,116	4,117

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 14 nilai R Square sebesar 0,139 yang mengindikasikan 13,9% bahwa variabel disiplin kerja (X1) memberikan korelasi yang rendah secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 86,1% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Variabel Kualitas Kerja (X2)

Pada hasil olah SPSS untuk Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Variabel Kualitas Kerja (X2), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Variabel Kualitas Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0,596	0,586	2,818

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (X2)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 15, pada nilai R Square sebesar 0,596 yang mengindikasikan 59,6% bahwa variabel kualitas kerja (X2) memberikan korelasi yang cukup berarti secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 40,4% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Simultan Variabel Disipin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja

Pada hasil olah SPSS untuk Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Simultan Variabel Disipin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	0,601	0,579	2,839

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: SPSS 25, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 16, pada nilai R Square sebesar 0,601% yang mengindikasikan 60,1% bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) memberikan korelasi yang cukup berarti secara simultan terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 39,9% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif ($H_a 1$) diterima dan hipotesis nol ($H_0 1$) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $2,472 > 2,026$ dan berdasarkan hasil, pada nilai R Square sebesar 0,139 yang mengindikasikan 13,9% bahwa variabel disiplin kerja (X1) memberikan korelasi yang rendah secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hadi Santoso & Supriadi, 2025), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binar Embun Servis Kabupaten Tangerang.

Ketika karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, melakukan tata cara kerja yang baik, taat pada aturan, tepat waktu dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan maka lingkungan kerja memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tujuannya untuk mempertahankan kinerja karyawan dengan terus disiplin dalam bekerja dan melatih agar selalu dapat mengikuti peraturan perusahaan dengan baik sesuai prosedur dan tugas yang diberikan. Di PT Albany Corona Lestari kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja.

Pengaruh Kualitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif ($H_a 2$) diterima dan hipotesis nol ($H_0 2$) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $7,494 > 2,026$ dan berdasarkan hasil, pada nilai R Square sebesar 0,596 yang mengindikasikan 59,6% bahwa variabel kualitas kerja (X2) memberikan korelasi yang cukup berarti secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 40,4% korelasi diberikan oleh variabel lain.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nasution, 2020), bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Asam Jawa.

Ketika karyawan percaya akan kemampuan diri sendiri, hasil kerja yang dilakukan rapi, detail, minim kesalahan dan meningkatkan proses kerja serta meningkatkan antusiasme dalam bekerja. Tujuannya untuk mempertahankan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan kualitas dalam bekerja dan melatih agar selalu dapat bekerja dengan baik sesuai prosedur tidak menimbulkan komplain berulang. Di PT Albany Corona Lestari kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Kualitas Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Hasil uji F secara simultan menjelaskan bahwa hipotesis alternatif ($H_a 3$) diterima dan hipotesis nol ($H_0 3$) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai f hitung sebesar $27,868 > 3,259$ dan berdasarkan hasil, pada nilai R Square sebesar 0,601% yang mengindikasikan 60,1% bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) memberikan korelasi yang cukup berarti secara simultan terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 39,9% korelasi diberikan oleh variabel lain.

Penelitian ini memperkuat peneliti sebelumnya yang dilakukan (Multazamah et al., 2020) bahwa variabel disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, kuantitas pekerjaan sesuai permintaan, ketetapan waktu kerja tanpa keterlambatan, penuh dengan efektivitas dan kemandirian tanpa adanya pengawasan terus menerus dalam mengatasi masalah di lapangan. Di PT Albany Corona Lestari kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja dan kualitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) PT Albany Corona Lestari adalah sebagai berikut: Hasil hipotesis pertama diterima, dilihat pada Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (Ha 1) diterima dan hipotesis nol (H0 1) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $2,472 > 2,026$. Dengan demikian, ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Albany Corona Lestari. Hasil hipotesis kedua diterima, dilihat bahwa pada Hasil uji T secara parsial menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (Ha 2) diterima dan hipotesis nol (H0 2) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $7,494 > 2,026$. Dengan demikian, ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Albany Corona Lestari. Hasil hipotesis ketiga diterima, dilihat bahwa Hasil uji F secara simultan menjelaskan bahwa hipotesis alternatif (Ha 3) diterima dan hipotesis nol (H0 3) ditolak, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai f hitung sebesar $27,868 > 3,259$. Dengan demikian, ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kualitas kerja (X2) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Albany Corona Lestari. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), pada nilai R Square sebesar 0,601% yang mengindikasikan 60,1% bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) memberikan korelasi yang cukup berarti secara simultan terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 39,9% korelasi dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIVERSITAS MALIKUSSALEH.
- Adi Setya Raharjo, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In E. Zusrony (Ed.), *UNIVERSITAS STEKOM*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Agustina, D. (2021). ANALISIS PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN BENGKEL AUTO DAKAR PONOROGO. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Aiman, U., Abdullah, K., Jannah, M. ., Hasda, Y., Fadila, Z., Masita, Taqwin, N., Sari, M. E., & Ardiawan, K. N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Ananda, M. (2022). *PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB. PEKANBARU* *Diajukan*. 9, 1–97.
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 53–66.
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima

- Sakti. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 2(4).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 131–142. <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.238>
- Hadi Santoso, M., & Supriadi, H. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI CLEANING SERVICE PADA PT. BINAR EMBUN SERVIS KABUPATEN TANGERANG*. 3(1), 2100–2111.
- Irawan, J., Wening, N., & Eristaria, N. I. (2021). Analisis Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(1), 17–27. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i1.334>
- Lili, A. P. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRODKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT.BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN SEMELUR ESTATE DIVISI V KABUPATEN INDRAGIRI HILIR*. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 3). Universts Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Multazamah, Rachma, N., & Abs, M. K. (2020). *Pengaruh kualitas kerja, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi) pada kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo*. 2020, 102–110.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. Media Sahabat Cendekia. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967496>
- Panggabedan Safrul, K. Y. R. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding. *Journal Of Social Science Research*, 3(1), 8165–8181. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Prianka, S. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pt. Damai Abadi Medan. *Journal Economics and Strategy*, 4(1), 32–41. <https://doi.org/10.36490/jes.v4i1.739>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sulistiyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputa Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen*

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maintenance pada PT Albany Corona Lestari Cabang Bekasi
Justian Megi, Eulin Karlina

Dan Bisnis, 1(2), 173. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.11823>

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>