

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELSEWEDY ELECTRIC INDONESIA

Siti Nurfadillah¹, Sri Setya Handayani²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat
fadilahhh1306@gmail.com, srisetyahandayani@yahoo.com

ABSTRACT

Human resources are essential to organizational success. At PT Elsewedy Electric Indonesia, attendance data from January-April 2026 shows employee indiscipline, including lateness and unexplained absences. This study aims to analyze the effects of work flexibility, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Elsewedy Electric Indonesia, a multinational company engaged in transformer manufacturing and located in Cileungsi. The population of this study consisted of 300 active employees, with a sample of 150 respondents selected using a non-probability sampling technique, specifically convenience sampling. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that work flexibility, work motivation, and work discipline have positive and significant effects on employee performance, both individually and simultaneously, with work discipline emerging as the most dominant variable. These findings imply that consistently implementing work discipline, while maintaining work flexibility and enhancing work motivation, is essential for optimizing employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Flexibility, Work Motivation

ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Pada PT Elsewedy Electric Indonesia, data presensi Januari-April 2026 menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan berupa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia, perusahaan multinasional yang bergerak di bidang produksi transformator dan berlokasi di Cileungsi. Populasi penelitian adalah 300 karyawan aktif, dengan sampel sebanyak 150 responden yang

Article history

Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ditentukan melalui teknik non-probability sampling dengan pendekatan convenience sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring berbasis Google Form dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya penerapan disiplin kerja secara konsisten tanpa mengesampingkan fleksibilitas kerja dan motivasi kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Kasmir, 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta komitmen kerja (Mangkunegara (2024) dan Kasmir (2022)).

Fleksibilitas kerja semakin menjadi perhatian utama di berbagai organisasi modern, seiring dengan meningkatnya tuntutan karyawan terhadap keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi. Fleksibilitas kerja dapat dipahami sebagai kebebasan karyawan dalam menentukan waktu, lokasi, dan metode pelaksanaan pekerjaan, selama pencapaian target dan hasil kerja tetap terpenuhi (Marnis, 2019). Selain fleksibilitas kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, karena mencerminkan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja merupakan variabel lain yang tidak dapat diabaikan, ditunjukkan oleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). PT Elsewedy Electric Indonesia merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang solusi energi dan kelistrikan, bagian dari grup Elsewedy Electric yang berbasis di Mesir. Di Indonesia, perusahaan ini berfokus pada produksi transformator dan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki kinerja tinggi. Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi permasalahan kinerja karyawan yang tercermin dari data presensi karyawan periode Januari-April 2026 yang menunjukkan masih adanya ketidakdisiplinan dalam hal kehadiran (Elsewedy Electric, 2026), sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1

Data Presensi Karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia Bulan Januari-April 2026

Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
Januari 2026	21 Orang	22 Orang	78 Orang
Februari 2026	20 Orang	11 Orang	62 Orang
Maret 2026	26 Orang	16 Orang	101 Orang
April 2026	9 Orang	8 Orang	54 Orang

Sumber: PT Elsewedy Electric Indonesia, 2026

Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi tingkat keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan pengambilan cuti karyawan yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam menjaga konsistensi disiplin kerja (Sinambela, 2021). Di samping itu, aspek fleksibilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman serta meningkatkan semangat kerja (Wibowo, 2022). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan organisasi yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja guna meningkatkan efektivitas kerja serta keseimbangan kehidupan kerja (Afandi, 2021). Fleksibilitas kerja tidak hanya berfokus pada kepentingan perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan karyawan agar dapat bekerja secara optimal (Dessler, 2020). Menurut Afandi (2021), indikator fleksibilitas kerja meliputi (1) fleksibilitas waktu kerja, (2) fleksibilitas tempat kerja, (3) fleksibilitas pengaturan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu, serta memengaruhi perilaku, sikap, dan tingkat produktivitas seseorang dalam menjalankan pekerjaan (Sutrisno, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif lebih besar, ketekunan, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi (Rivai & Sagala, 2019). Indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2019) meliputi: kebutuhan berprestasi, penghargaan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan sikap, perilaku, dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja (Hasibuan, 2019). Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta mematuhi prosedur operasional yang ditetapkan

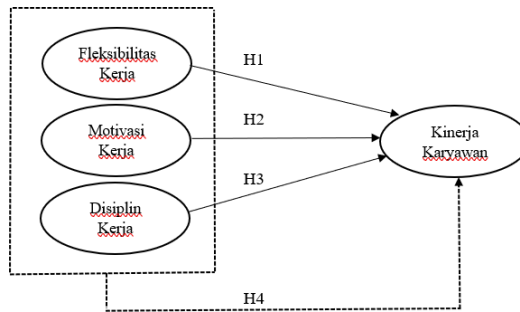
perusahaan (Azhari & Wijaya, 2021). Dengan disiplin kerja yang baik, kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih tertib, efektif, dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Sinambela, 2021). Menurut Rivai (2021) terdapat beberapa indikator yaitu: kepemimpinan, keadilan organisasi, pengawasan, dan kesadaran diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, serta menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Mangkunegara, 2024). Indikator kinerja karyawan menurut Edison (2020) meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

Model dan Hipotesis Penelitian

Model penelitian yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Data diolah, 2026

H1 = Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia.

H2 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia.

H3 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia.

H4 = Fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT Elsewedy Electric Indonesia, perusahaan multinasional yang bergerak di bidang produksi transformator dan berlokasi di Cileungsi. Subjek penelitian adalah karyawan aktif perusahaan yang bersedia berpartisipasi mengisi kuesioner.

Populasi penelitian berjumlah 300 karyawan aktif. Penentuan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling* (Sugiyono, 2023). Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman Hair *et al.* (2021) dalam Wijaya, Lubis, Steven, & Hasibuan (2024), yaitu mengalikan jumlah indikator (16 indikator) dengan angka 5 hingga 10, sehingga diperoleh rentang sampel minimum 80 responden dan maksimum 160 responden. Penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 150 responden, yang berada di antara batas minimum dan ideal tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert (1-5) yang disebarakan secara daring melalui Google Form (Sugiyono, 2023). Instrumen fleksibilitas kerja diadopsi dari Afandi (2021) sebanyak 6 pernyataan, motivasi kerja dari Sutrisno (2019) sebanyak 6 pernyataan, disiplin kerja dari Agustini (2019) sebanyak 9 pernyataan, dan kinerja karyawan dari Edison (2020) sebanyak 9 pernyataan.

Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS (Hartono, 2021). *Outer model* meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, *Average Variance Extracted* dan uji reliabilitas meliputi *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2021). *Inner model* meliputi koefisien determinasi (*R-Square*), nilai relevansi prediksi (*Q-Square*), dan uji kebaikan model (*Standardized Root Mean Square Residual*). Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode *bootstrapping* (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen

Validitas konvergen menilai tingkat kolerasi indikator terhadap konstruksya. Kriteria yang digunakan adalah nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2021).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loadings (0,70)	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	FK.1	0,833	0,747	Valid
	FK.2	0,858		
	FK.3	0,879		
	FK.4	0,904		
	FK.5	0,900		
	FK.6	0,807		
Motivasi Kerja	MK.1	0,836	0,740	Valid
	MK.2	0,910		
	MK.3	0,895		
	MK.4	0,864		
	MK.5	0,830		
	MK.6	0,822		
Disiplin Kerja	DK.1	0,879	0,711	Valid
	DK.2	0,851		
	DK.3	0,824		
	DK.4	0,851		
	DK.5	0,864		
	DK.6	0,893		
	DK.7	0,787		
	DK.8	0,818		
	DK.9	0,816		
Kinerja Karyawan	KK.1	0,801	0,627	Valid
	KK.2	0,830		
	KK.3	0,751		
	KK.4	0,824		
	KK.5	0,750		
	KK.6	0,822		
	KK.7	0,788		
	KK.8	0,726		
	KK.9	0,825		

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh indikator yang meliputi fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu mempresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilihat melalui nilai *cross loading*, dimana kolerasi indikator terhadap konstraknya harus lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2021).

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	FK	MK	DK	KK
Fleksibilitas Kerja				
FK.1	0,833	0,618	0,723	0,706
FK.2	0,858	0,754	0,812	0,763
FK.3	0,879	0,743	0,855	0,843
FK.4	0,904	0,716	0,729	0,796
FK.5	0,900	0,814	0,805	0,808
FK.6	0,807	0,803	0,788	0,757
Motivasi Kerja				
MK.1	0,703	0,836	0,723	0,719
MK.2	0,759	0,910	0,783	0,816
MK.3	0,742	0,895	0,813	0,790
MK.4	0,722	0,864	0,813	0,739
MK.5	0,775	0,830	0,766	0,750
MK.6	0,736	0,822	0,781	0,709
Disiplin Kerja				
DK.1	0,794	0,777	0,879	0,764
DK.2	0,774	0,787	0,851	0,754
DK.3	0,790	0,736	0,824	0,732
DK.4	0,797	0,753	0,851	0,715
DK.5	0,755	0,778	0,864	0,731
DK.6	0,768	0,765	0,893	0,729
DK.7	0,721	0,648	0,787	0,728
DK.8	0,778	0,781	0,818	0,809
DK.9	0,817	0,838	0,816	0,771
Kinerja Karyawan				
KK.1	0,802	0,747	0,802	0,801
KK.2	0,731	0,756	0,782	0,830
KK.3	0,739	0,717	0,704	0,751
KK.4	0,673	0,872	0,708	0,824
KK.5	0,712	0,604	0,610	0,750
KK.6	0,726	0,748	0,712	0,822
KK.7	0,648	0,693	0,637	0,788
KK.8	0,734	0,636	0,714	0,726
KK.9	0,640	0,650	0,632	0,825

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa setiap indikator pertanyaan dari variabel fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh indikator dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,932	0,946	Reliabel
Motivasi Kerja	0,929	0,945	Reliabel
Disiplin Kerja	0,949	0,957	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,925	0,938	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen

penelitian dinyatakan reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji R-Square

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,848	0,845

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 5, dapat diperoleh nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,848 (84,8%), sedangkan nilai *R-Square adjusted* sebesar 0,845 (84,5%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 84.5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Relevansi Prediksi (*Q-Square*)

Uji relevansi prediksi dilakukan untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam memprediksi konstruk endogen. nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,690 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan antar variabel.

Tabel 6
Hasil Uji Q-Square

Variabel	Q-Square
Kinerja Karyawan	0,846

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 6, variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Q-Square* sebesar 0,846. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik, karena nilai Q^2 lebih besar dari 0, sehingga model mampu memprediksi variabel endogen, yaitu kinerja karyawan dengan tingkat relevansi prediktif kuat.

Uji Kebaikan Model Fit

Uji kebaikan model fit dilakukan untuk menilai sejauh mana model penelitian mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara keseluruhan.

Tabel 7
Hasil Uji Kebaikan Model Fit

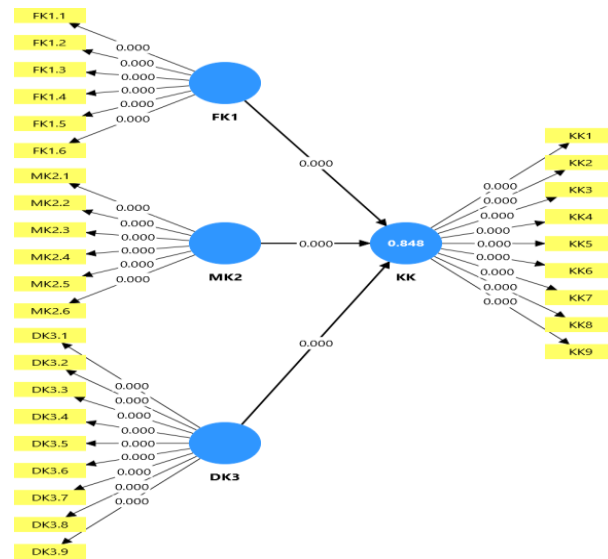
Fit Summary	Saturated Model	Estimated Model	Keterangan
SRMR	0,067	0,067	Baik
NFI	0,690	0,690	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 7, Nilai SRMR sebesar 0,067 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik, karena nilai berada $< 0,10$ dan nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,690 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan antar variabel.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping untuk menilai pengaruh antar variabel, di mana suatu hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Permodelan dengan Bootstrapping

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Uji Path Coefficient

Tabel 8
Hasil Uji Path Coefficient

Variabel Independen	Arah	Variabel Dependen	Original Sampel (O)	T Statistic	P Value	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	→	Kinerja Karyawan	0,257	4,113	0,000	Berpengaruh
Motivasi Kerja	→	Kinerja Karyawan	0,263	3,649	0,000	Berpengaruh
Disiplin Kerja	→	Kinerja Karyawan	0,447	6,209	0,000	Berpengaruh

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 8, ketiga variabel independen memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 diterima. Fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *original sample* tertinggi, disiplin kerja (0,447) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, diikuti motivasi kerja (0,263) dan fleksibilitas kerja (0,257).

Pembahasan

1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (FK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Fleksibilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan fleksibilitas kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Kondisi ini didukung oleh keleluasaan perusahaan dalam pengaturan waktu kerja, kemungkinan penyelesaian pekerjaan dari lokasi yang sesuai kebutuhan, dan kebebasan karyawan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari & Aziz (2024) dan Sania & Akbar (2023) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, didukung oleh dorongan berprestasi, penghargaan atas hasil kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siskayanti & Sanica (2022) dan Permana & Pracoyo (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (DK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini tercermin dari tingkat kehadiran karyawan yang baik, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, ketaatan terhadap arahan atasan, kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Farhan & Indriyaningrum (2023) dan Shihab, Prahiawan, & Maria (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elsewedy Electric Indonesia;
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
4. Fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
5. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan fleksibilitas kerja dan motivasi kerja.

Saran

Bagi PT Elsewedy Electric Indonesia disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan peraturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin, tanpa mengesampingkan fleksibilitas kerja dan peningkatan motivasi kerja melalui apresiasi dan komunikasi yang baik. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta mengkaji variabel disiplin kerja pada objek maupun sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Azhari, A., & Wijaya, I. K. (2021). Pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VIII. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 88-97.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Harlow: Pearson.
- Edison, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Elsewedy Electric. (2026). About us. Elsewedy Electric.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Cham: Springer International Publishing.
- Hartono, J. (2021). Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2024). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(2), 621-636.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan organisasi publik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92-108.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif organisasi modern. Depok: Rajawali Pers.