



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12095-12102

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Presisi Toolsindo

Aryo Yulianto, Harries Madiistriyatno, I Gede Adiputra
Universitas Mitra Bangsa
aryoyulianto01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Inti Presisi Toolsindo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya melalui penerapan disiplin kerja yang baik dan peningkatan motivasi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data penelitian diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Inti Presisi Toolsindo, dengan teknik pengambilan sampel secara acak. Analisis data dilakukan untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian, yaitu disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa dorongan kerja yang kuat dapat meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Presisi Toolsindo. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi disiplin kerja dan motivasi yang saling mendukung. Perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja.

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan keunggulan bersaing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Perkembangan teknologi, tuntutan produksi yang tinggi, serta standar kualitas yang semakin ketat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan manufaktur di Indonesia. PT Inti Presisi Toolsindo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan dan komponen presisi, dituntut untuk menjaga stabilitas operasional dan kualitas produk agar mampu tetap kompetitif di pasar. Dalam konteks tersebut, peran karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan, karena keberhasilan perusahaan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara optimal, disiplin, dan termotivasi.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan sebagai hasil dari pengaruh disiplin dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun penulis menduga PT Inti Presisi Toolsindo, masih terdapat kendala dalam pencapaian standar kinerja. Beberapa karyawan menghasilkan kualitas produk yang tidak seragam, jumlah produksi tidak konsisten setiap periode, serta sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan akibat rendahnya kehadiran atau rendahnya disiplin terhadap jam kerja.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa terdapat gap antara harapan perusahaan dengan perilaku serta output karyawan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat menurunkan produktivitas keseluruhan perusahaan, meningkatkan biaya pengawasan, memperlambat proses produksi, dan berdampak pada menurunnya daya saing perusahaan di pasar industri manufaktur. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian secara mendalam mengenai

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja dan motivasi, mengingat kedua faktor tersebut merupakan aspek utama yang dapat dikembangkan oleh perusahaan melalui penguatan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Dalam menjalankan aktivitas produksi yang menuntut ketepatan dimensi, kualitas hasil kerja, dan target output yang ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi. Disiplin kerja menjadi aspek penting dalam menjaga keteraturan dan kelancaran proses kerja. Menurut Ferawati (2024:10). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi kebijakan organisasi atau perusahaan serta standar-standar sosial yang relevan, yaitu kondisi dimana karyawan secara konsisten datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan baik dan benar. Disiplin kerja adalah strategi manajemen yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan dalam memenuhi berbagai persyaratan kebijakan. Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk mencegah ketidakmampuan, penyimpangan, dan pemborosan dalam penyelesaian tugas, karena disiplin merupakan komponen dan variabel penting dalam pengembangan sumber daya manusia

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran proses kerja. Ketaatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan mematuhi jam masuk dan keluar kerja, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan. Namun dalam realitanya, penulis menduga PT Inti Presisi Toolsindo masih menghadapi permasalahan berupa keterlambatan karyawan, tidak optimalnya pemenuhan jam kerja, serta penyelesaian tugas yang sering melewati batas waktu.

Beberapa karyawan masih menunjukkan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, ketergantungan pada instruksi atasan, serta rendahnya kepedulian terhadap hasil akhir pekerjaannya. Ketidaksiapan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya terbentuk secara kuat dalam diri sebagian karyawan. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat menghambat kelancaran proses produksi, meningkatkan tingkat kesalahan kerja, dan menurunkan produktivitas.

Selain disiplin kerja, motivasi juga merupakan faktor fundamental yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berkomitmen, dan bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Penulis menduga beberapa fenomena menunjukkan bahwa kebutuhan motivasional tersebut belum terpenuhi secara optimal. Misalnya, masih ada karyawan yang merasa fasilitas kerja kurang memadai, kekhawatiran mengenai stabilitas pekerjaan, kurangnya penghargaan terhadap prestasi, serta terbatasnya peluang pengembangan diri. Kondisi-kondisi tersebut dapat mengurangi semangat kerja, menurunkan kreativitas, serta memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan.

Melihat pentingnya peran disiplin dan motivasi kerja dalam menentukan kinerja karyawan, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja di PT Inti Presisi Toolsindo. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas produk, dan meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin kompleks.

Oleh karena itu, disiplin kerja dan motivasi karyawan secara bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan mengambil variabel disiplin kerja dan motivasi sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Presisi Toolsindo.”

2. Tinjauan Teori

Disiplin

Menurut Afandi (2016:1), disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku individu agar menjadi lebih tertib, teratur, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Disiplin juga dipahami sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan, kebijakan organisasi, serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja maupun masyarakat. Dengan adanya disiplin, setiap individu diharapkan mampu menunjukkan sikap patuh, konsisten, dan bertanggung jawab terhadap aturan yang telah ditetapkan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja yang mampu membangkitkan semangat, gairah, dan kemauan untuk bekerja secara optimal. Motivasi juga sering dipandang sebagai energi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, mempertahankan usaha, serta mengarahkan perilakunya pada pencapaian hasil tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga motivasi menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang diperoleh, tetapi juga dari sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar, prosedur, dan target kerja yang berlaku dalam organisasi. Setiap pekerjaan pada dasarnya memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, baik yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Persyaratan tersebut menjadi acuan dalam menilai apakah seorang karyawan telah bekerja secara efektif dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipahami sebagai gambaran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga semakin baik kesesuaian antara hasil kerja dengan standar yang berlaku, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis :

- 1) H_0 = disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo
 H_a = disiplin kerjateljeller berpengaruh terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo
- 2) H_0 = motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo
 H_a = disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo
- 3) H_0 = Disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo
 H_a = Disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Dimana metode ini merupakan suatu penelitian yang berdasarkan pada angka-angka yang dideskripsikan. Artinya semua pembahasan dan analisa berkaitan dengan angka. Dimana data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang penulis dapatkan dari jawaban responden berdasarkan angket kuesioner yang penulis sebarakan.

Menurut Solimun, Armanu dan Fernandes dalam Santoso, Imam dan Harries Madiistriyatno (2021:4), metode kuantitatif adalah disiplin ilmu dan seni yang mempelajari cara (metode) mengumpulkan data, menganalisisnya, dan menginterpretasikan hasilnya untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dan pengambilan kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang tujuan akhirnya berupa pernyataan yang berdasarkan pada analisa data berdasarkan angka, sehingga analisa data dalam penulisan ini merupakan analisa berupa statistik yang ditunjang dengan data-data empirik yang ada di lapangan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertitik berat pada pengolahan data statistik, sehingga bisa dikatakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian modern, yang analisa datanya berupa pengolahan data statistik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk membuat suatu generalisasi dari suatu pengamatan terbatas menjadi kesimpulan umum bagi populasinya. Penelitian survey juga dapat dipakai untuk tujuan deskriptif, explanatori, dan eksploratori. Karakteristik umum dari penelitian survey bersifat imparial, sistemik, represif dan kontemporer.

4. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas & Reliabilitas

Menurut Aritonang (2007: 123), validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur.

Menurut Cronbach (dalam Aritonang, 2007: 127) suatu data dikatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,025.

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cornbach's. Dengan ketentuan:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha < 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas ini dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan Indikator	Statistik	Saya mampu mengatur waktu dengan baik	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	Saya menyelesaikan tugas tanpa diingatkan	Saya siap menerima konsekuensi jika salah	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik	Total Disiplin Kerja
1. Saya mampu mengatur waktu dengan baik...	Pearson Corr.	1	.616**	.650**	.659**	.647**	.828**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
2. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu...	Pearson Corr.	.616**	1	.720**	.662**	.724**	.856**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0
	N	60	60	60	60	60	60

3. Saya menyelesaikan tugas tanpa diingatkan	Pearson Corr.	.650**	.720**	1	.613**	.951**	.905**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
4. Saya siap menerima konsekuensi jika salah	Pearson Corr.	.659**	.662**	.613**	1	.624**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0
	N	60	60	60	60	60	60
5. Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik	Pearson Corr.	.647**	.724**	.951**	.624**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0
	N	60	60	60	60	60	60
Total Disiplin Kerja	Pearson Corr.	.828**	.856**	.905**	.831**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	60	60	60	60	60	60

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS ver.25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuisioner untuk setiap variabel disiplin kerja dengan kritis $<0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS ver.25, 2026

Kemudian pengujian reabilitas pada 60 responden, maka didapatkan nilai reabilitas cronbach's Alpha sebesar 0,915 untuk semua variabel yang lebih besar dari nilai cronbach's Alpha 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

		Saya merasa pekerjaan memberikan waktu istirahat	Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis	Saya merasa kinerja saya diakui oleh rekan kerja	Saya mendapatkan kesempatan kembangkan keterampilan	Total Motivasi
1. Saya merasa pekerjaan memberikan waktu istirahat...	Pearson Corr.	1	.500**	.524**	.500**	.368**	.698**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0,004	0
	N	60	60	60	60	60	60
2. Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan...	Pearson Corr.	.500**	1	.601**	1,000**	.569**	.912**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
3. Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis...	Pearson Corr.	.524**	.601**	1	.601**	.696**	.819**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
4. Saya merasa kinerja saya diakui oleh rekan kerja...	Pearson Corr.	.500**	1,000**	.601**	1	.569**	.912**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0
	N	60	60	60	60	60	60

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7523>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Saya mendapatkan kesempatan kembangkan keterampilan	Pearson Corr.	.368**	.569**	.696**	.569**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0	0	0		0
	N	60	60	60	60	60	60
Total Motivasi	Pearson Corr.	.698**	.912**	.819**	.912**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	60	60	60	60	60	60

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS ver.25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuisioner untuk setiap variabel motivasi dengan kritis <0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS ver.25, 2026

Kemudian pengujian reabilitas pada 60 responden, maka didapatkan nilai reabilitas cronbach's Alpha sebesar 0,881 untuk semua variabel yang lebih besar dari nilai cronbach's Alpha 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja

		Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan	Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu	Saya dapat menyelesaikan seluruh tugas tanggung jawab	Tingkat kehadiran menunjukkan komitmen saya	Total Kinerja
1. Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan...	Pearson Corr.	1	.356**	.498**	.432**	.476**	.695**
	Sig. (2-tailed)		0,005	0	0,001	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
2. Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan	Pearson Corr.	.356**	1	.483**	.430**	.501**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,005		0	0,001	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
3. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu	Pearson Corr.	.498**	.483**	1	.937**	.446**	.850**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0
	N	60	60	60	60	60	60
4. Saya dapat menyelesaikan seluruh tugas tanggung jawab	Pearson Corr.	.432**	.430**	.937**	1	.468**	.822**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0		0	0
	N	60	60	60	60	60	60
5. Tingkat kehadiran menunjukkan komitmen saya	Pearson Corr.	.476**	.501**	.446**	.468**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0
	N	60	60	60	60	60	60
Total Kinerja	Pearson Corr.	.695**	.757**	.850**	.822**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	60	60	60	60	60	60

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS ver.25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuisioner untuk setiap variabel kinerja dengan kritis $<0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS ver.25, 2026

Kemudian pengujian reabilitas pada 60 responden, maka didapatkan nilai reabilitas cronbach's Alpha sebesar 0,823 untuk semua variabel yang lebih besar dari nilai cronbach's Alpha 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi alpha 0,05 atau 5%, sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Presisi Toolsindo. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan.

Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi beberapa aspek yang saling mendukung, khususnya disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di perusahaan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara seimbang, maka karyawan cenderung mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan sebesar 79%. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 79% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kemampuan kerja, pengalaman, maupun faktor organisasi lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan dua faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT Inti Presisi Toolsindo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang efektif, produktif, dan sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus membangun budaya kerja yang disiplin serta menciptakan lingkungan yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah: 1). Berdasarkan tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo sebesar 63.4%. 2). Berdasarkan tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh motitasi terhadap kinerja, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motitasi terhadap kinerja pada PT Inti Presisi Toolsindo sebesar 69.8%. 3). Berdasarkan tabel uji F diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja, karyawan diterima, artinya terdapat pengaruh yang disiplin kerja motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Presisi Toolsindo sebesar 79%. Semakin meningkat disiplin kerja motivasi akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Referensi

1. Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
3. Apandi, I. (2018). *Disiplin Kerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
4. Aritonang, K. T. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
5. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
6. Dassler, G. (2017). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
7. Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
9. Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
10. McClelland, D. C. (2007). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
11. Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
12. Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
13. Santoso, Imam dan Harries Madiistriyatno. (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Indigo Media
14. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
15. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
17. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
18. Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
19. Tjiptono, F. (2019). *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: Andi.
20. Winardi, J. (2009). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
21. Retnaningsih et al (2020) dalam Gita Hapsari, Harries Madiistriyatno, eddy H. H Panjaitan (2024:3). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang, Jakarta, Jurnal Mahasiswa Humanis.
22. Menurut Miranda (2019) dalam Pepih Akromah, Harries Madiistriyatno, eddy H. H Panjaitan (2024:4). Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Prima terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta, Jakarta, Jurnal Cahaya Mandalika.