



Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Metal Hitech Engineering

Zahrotur Rofi'ah¹, Adiba Fuad Syamlan², Rian Pramana Suwanda³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

zahroturrofi118@gmail.com, adibafuadsyamlan@unigres.ac.id, rianpramanasuwanda@unigres.ac.id

Abstract

Employee performance is a decisive factor in maintaining production continuity, product quality, and operational efficiency in manufacturing companies. This study examines the influence of work culture, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Metal Hitech Engineering. A quantitative approach with a causal associative design was applied. The population consisted of all 65 employees, and saturated sampling was used so that every population member became a respondent. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using *SPSS*. The analysis included validity and reliability testing, descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination. The results show that work culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 15.984 and a significance level below 0.05. Work discipline also has a positive and significant effect, with a t-value of 15.858, while work motivation has a positive and significant effect, with a t-value of 6.220. Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of 42.282 and a significance value of 0.000. The adjusted coefficient of determination is 0.824, indicating that 82.4% of employee performance variation is explained by the model. These findings emphasize the need to strengthen organizational values, consistently enforce discipline, and provide appropriate motivational support to improve sustainable employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Manufacturing.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kesinambungan produksi, kualitas produk, dan efisiensi operasional perusahaan manufaktur. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh 65 karyawan dan teknik sampel jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan *SPSS*. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 15,984 dan signifikansi di bawah 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 15,858, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 6,220. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 42,282 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824 menunjukkan bahwa 82,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan nilai organisasi, penegakan disiplin yang konsisten, serta pemberian dukungan motivasional yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manufaktur.

1. Pendahuluan

Pencapaian tujuan strategis perusahaan manufaktur sektor rekayasa teknik logam sangat bergantung pada optimalisasi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Namun, fenomena empiris pada PT Metal Hitech Engineering menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja operasional harian. Berdasarkan data rekapitulasi produksi tahun 2024, capaian *output* perusahaan secara konsisten tidak pernah menyentuh target 100%, melainkan mengalami penurunan bertahap dari 80% pada bulan Agustus hingga menjadi 74% pada bulan Desember. Penurunan efektivitas kerja ini disinyalir dipicu oleh rendahnya ketaatan jadwal dan maraknya pelanggaran presensi. Selain itu, pelaksanaan budaya kerja seperti implementasi program 5R dan komunikasi interdepartemen belum berjalan maksimal, serta minimnya sistem penghargaan (reward) dan kejelasan jenjang karir turut melemahkan motivasi kerja harian karyawan.

Rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan kecenderungan ketidakhadiran tanpa izin (*alpha*) dan keterlambatan berdampak langsung pada terhambatnya alur produksi dan peningkatan risiko cacat produk. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan kepercayaan pelanggan akibat tersendatnya proses operasional. Di sisi lain, pembentukan budaya kerja yang kuat melalui internalisasi nilai-nilai

organisasi merupakan aspek krusial dalam menciptakan perilaku positif yang berorientasi pada pencapaian kinerja (Hartono, 2019). Penataan tersebut perlu diselaraskan dengan dorongan motivasi kerja yang adekuat, baik melalui pengakuan kompetensi maupun pemberian fasilitas keselamatan kerja yang layak, agar partisipasi aktif karyawan dapat terwujud secara maksimal (Sedarmayanti, 2018).

Secara eksplisit, penelitian ini merumuskan empat pertanyaan utama: 1) Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?; 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?; serta 4) Apakah budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering?. Berdasarkan rumusan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris besaran pengaruh parsial maupun simultan dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Relevansi dan kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada upaya mengisi ruang keterbatasan literatur (*research gap*) pada objek kajian terkait. Kajian empiris terdahulu di PT Metal Hitech Engineering, seperti yang dilakukan oleh Firmada dan Baskoro (2025), lebih berfokus pada variabel pelatihan, *reward*, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, keterbaruan (*novelty*) dari riset ini dihadirkan melalui integrasi simultan antara budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi ke dalam satu model analisis kausal. Hasil analisis ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada industri manufaktur, sekaligus memberikan masukan manajerial dalam merumuskan skema kedisiplinan dan sistem motivasi yang tepat sasaran.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Metal Hitech Engineering. Fokus utama penelitian adalah karyawan PT. Metal Hitech Engineering, yang akan menjadi sumber data utama dalam proses pengumpulan informasi. Waktu penelitian dilaksanakan selama proses pengumpulan data hingga analisis data penelitian selesai dilakukan.

2.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sulgiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering yang berjumlah 65 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensu) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala likert lima tingkat, mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Tahapan analisis dimulai dengan uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas reliabilitas > 0,60 (Ghozali, 2018). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, uji heteroskedastisitas menggunakan *uji glesjer*, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, serta uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antar variabel penelitian (Auliya dkk, 2020).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12892>

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

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1,b2,b3	= Koefisien Regresi
X1	= Budaya Kerja
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Motivasi
e	= Error

Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel depende, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Metal Hitech Engineering merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang bejana tekan, LPG tabung, dan Karosserie. Lokasi Workshop terletak di Jl. Raya Cerme-Metatu KM4, Desa Dungus, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik 61171 dan beroperasi sampai sekarang. PT. Metal Hitech Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Produksi utama dari MH yaitu transport tank dan storage tank/tangki penyimpanan. Tangki yang diproduksi oleh MH terdapat beberapa macam yaitu Alumuniumtank, Stainless stelltank, dan Carbo Stelltank.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Metal Hitech Engineering. Fokus utama penelitian adalah karyawan PT. Metal Hitech Engineering, yang akan menjadi sumber data utama dalam proses pengumpulan informasi. Adapun periode pelaksanaan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yang dimulai dari pengajuan judul penelitian pada bulan November 2025, dilanjutkan dengan penyusunan proposal, pengumpulan data, penyebaran kuesioner, hingga tahap pengolahan dan analisis data penelitian sampai bulan Juni 2026.

3.2. Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini yang termasuk data umum responden di PT. Metal Hitech Engineering diantaranya adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik jenis kelamin seluruhnya didominasi oleh laki-laki sebanyak 65 atau sebesar 100%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini yakni laki-laki. Hal ini menggambarkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT. Metal Hitech Engineering seluruhnya adalah laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik sektor manufaktur dan teknik yang umumnya membutuhkan keterampilan teknis serta tenaga fisik, yang cenderung lebih diminati dan di sanggupi oleh pekerja laki-laki. Karakteristik usia responden didominasi oleh karyawan berusia 41-55 tahun sebanyak 25 responden atau sebesar 38,46%, sedangkan usia 31-40 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 32,31% dan usia 19-30 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 29,23%. Rentang usia 41-55 ini dapat dikategorikan sebagai kelompok responden yang telah memiliki kedewasaan dalam hal pengalaman kerja. Karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 55 responden atau sebesar 84,62%, diikuti pendidikan D3 sebanyak 6 responden atau sebesar 9,23%, dan pendidikan S1 sebanyak 4 responden atau sebesar 6,15%. Karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja selama > 5 tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 44,62%, diikuti masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 40,00%, serta masa kerja < 1 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 15,38%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden telah memiliki pengalaman yang matang dan stabilitas kerja yang baik.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	65	38.00	80.00	63.3538	11.19630
Disiplin Kerja	65	53.00	80.00	67.5846	9.48007
Motivasi	65	49.00	80.00	61.7385	8.95523
Kinerja Karyawan	65	48.00	75.00	59.0154	9.16770

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa variabel Budaya kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 65 mempunyai nilai minimum 38, maksimum 80, dengan standar deviasi 11.19630. Pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai minimum 53, maksimum 80, dengan standar deviasi 9.48007. Pada variabel motivasi mempunyai nilai minimum 49, maksimum 80, dengan standar deviasi 8.95523. Pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimum 48 dan maksimum 75 dengan standar deviasi 9.16770.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 2. Data Uji Normalitas

N	65
Asymp. Sig. (2-tailed) c	.200

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12892>

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

Berdasarkan Tabel 2 di atas menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa data berdistribusi normal diterima.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Data Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Kerja	.235	4.248
Disiplin Kerja	.135	7.385
Motivasi	.126	7.929

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas dimana memperoleh nilai VIF untuk setiap variabel yakni variabel Budaya Kerja sebesar 4,248, variabel Disiplin Kerja sebesar 7,385 dan variabel Motivasi sebesar 7,929. Ketiga variabel tersebut masih berada di bawah ambang batas 10. Adapun nilai Tolerance untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0,235, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,135 dan variabel Motivasi sebesar 0,126, yang mana menunjukkan lebih tinggi dari 0,1. Berdasarkan kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam penelitian ini.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Data Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
Budaya Kerja	1.708	.093
Disiplin Kerja	1.623	.069
Motivasi	1.823	.073

Berdasarkan Tabel 4. di atas menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,093 > 0,05, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,069 > 0,05, dan variabel Motivasi (X3) sebesar 0,073 > 0,05. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3.4 Uji Autokorelasi

Tabel 5. Data Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.950

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,950. Nilai dL sebesar 1.5035. Nilai ini melebihi batas atas (dU) sebesar 1,6960. Namun tetap berada dibawah nilai 4-dU. yaitu 2,3040. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria keputusan dalam uji Durbin-Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi dalam data yang dianalisis.

3.3.5 Uji Linearitas

Tabel 6. Data Uji Linearitas Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja

	Sig.
<u>Kinerja Karyawan * Budaya Kerja</u> Deviation from Linearity	.761

Berdasarkan dari Tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi pada Deviation From Linearity yaitu 0,761 yakni > dari 0,05. Maka variabel Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan telah memenuhi syarat linearitas.

Tabel 7. Data Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

	Sig.
<u>Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja</u> Deviation from Linearity	.226

Berdasarkan dari Tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi pada Deviation From Linearity yaitu 0,226 yakni > dari 0,05. Maka variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan telah memenuhi syarat linearitas.

Tabel 8. Data Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

	Sig.
<u>Kinerja Karyawan * Motivasi</u> Deviation from Linearity	.627

Berdasarkan dari Tabel 8 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi pada Deviation From Linearity yaitu 0,627 yakni $> 0,05$. Maka variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan telah memenuhi syarat linearitas.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Data Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B
1 (Constant)	3.9860
Budaya Kerja	.295
Disiplin Kerja	.241
Motivasi	.162

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 39.860 yang apabila variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berada dalam kondisi tetap, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai 39.860. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0,295 yang menyatakan bahwa apabila tingkat variabel budaya kerja naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,241, yang berarti peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,241. Sementara itu, variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,162, yang berarti peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,162.

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai t tabel sebesar 1,99962.

Tabel 10. Data Uji t Budaya Kerja

Model	t	Sig.
Budaya Kerja	15.984	.000

Hasil pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $15.984 > t$ tabel 1,99962 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering.

Tabel 11. Data Uji t Disiplin Kerja

Model	t	Sig.
Disiplin Kerja	15.858	.000

Hasil pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $15.858 > t$ tabel 1,99962 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering.

Tabel 12. Data Uji t Motivasi

Model	t	Sig.
Motivasi	6.220	.000

Hasil pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $6.220 > t$ tabel 1,99962 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering.

3.5.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt Metal Hitech Engineering. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan nilai F tabel sebesar 2,76.

Tabel 13. Data Uji F

Model	F	Sig.
Regression	42.282	.000 ^b

Berdasarkan Tabel 13, diketahui bahwa nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 42,282 yang mana lebih besar dari 2,76. Sehingga didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel independen secara simultan memiliki hubungan linier yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana regresi linier berganda cocok dengan data, mengukur seberapa baik variabel independen menyumbang terhadap variabel dependen dalam konteks kesesuaian model.

Tabel 14. Data Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.912 ^a	.832	.824

Berdasarkan Tabel 14 menunjukkan bahwasanya nilai Adjusted R square sebesar 0,824 yang berarti bahwa sebesar 82,4% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

3.7. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Metal Hitech Engineering

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Luwes Anaticia (2018), yang menyatakan bahwasanya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.8. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Metal Hitech Engineering

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Nabila Crisnina (2020), yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.9. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Metal Hitech Engineering

Motivasi adalah bentuk atau metode dimana seorang pemimpin mendukung seorang karyawan untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan Aulia Fitri Tsuraya, Jhin Fernos (2023) menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.10. Pengaruh Simultan Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,282 dengan signifikansi 0,000, sehingga budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metal Hitech Engineering. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dijelaskan melalui satu faktor yang berdiri sendiri. Kinerja merupakan keluaran dari hubungan antara nilai kerja yang dipahami karyawan, kepatuhan terhadap aturan operasional, dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik. Dalam konteks perusahaan manufaktur, hubungan tersebut menjadi penting karena setiap aktivitas produksi tersusun dalam alur yang saling bergantung. Keterlambatan atau ketidaktepatan pada satu bagian dapat memengaruhi bagian berikutnya, sedangkan budaya kerja yang tidak seragam dapat menimbulkan perbedaan cara dalam menjalankan prosedur. Motivasi kemudian menentukan seberapa konsisten karyawan mempertahankan kualitas pelaksanaan tugas ketika menghadapi target, tekanan waktu, atau pekerjaan tambahan.

Budaya kerja memberikan arah mengenai perilaku yang dianggap benar dan diperlukan oleh organisasi. Disiplin kerja mengubah arah tersebut menjadi tindakan yang teratur melalui kepatuhan terhadap jadwal, standar keselamatan, prosedur produksi, dan ketentuan perusahaan. Sementara itu, motivasi memberikan energi psikologis agar karyawan tidak hanya memenuhi kewajiban minimum, tetapi juga berupaya menghasilkan pekerjaan yang akurat dan tepat waktu. Ketiga variabel tersebut membentuk rangkaian yang saling melengkapi. Budaya tanpa disiplin berpotensi berhenti sebagai nilai normatif yang belum diwujudkan secara konsisten. Disiplin tanpa motivasi dapat menghasilkan kepatuhan yang bersifat administratif, tetapi belum tentu mendorong keterlibatan dan inisiatif. Motivasi tanpa budaya dan aturan yang jelas juga dapat membuat upaya individu tidak terarah pada prioritas organisasi. Oleh karena itu, hasil simultan penelitian memperlihatkan bahwa kebijakan peningkatan kinerja perlu dirancang sebagai satu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,824 memperlihatkan bahwa 82,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi dalam model penelitian. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa ketiga aspek merupakan bagian utama dari kondisi internal yang berkaitan dengan kinerja pada objek penelitian. Meskipun demikian, masih terdapat 17,6% variasi yang berkaitan dengan faktor lain di luar model. Faktor tersebut secara konseptual dapat mencakup kompetensi teknis, pengalaman, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, keselamatan kerja, beban kerja, teknologi produksi, atau kejelasan pembagian tugas. Penelitian ini tidak menguji faktor-faktor tersebut, sehingga keberadaannya tidak dapat disimpulkan secara empiris dari data yang tersedia. Namun, sisa variasi tersebut mengingatkan bahwa perusahaan perlu tetap melihat kinerja secara menyeluruh dan tidak hanya mengandalkan tiga variabel penelitian sebagai satu-satunya dasar kebijakan.

3.11. Interpretasi Hasil Berdasarkan Karakteristik Responden dan Kondisi Organisasi

Seluruh responden penelitian berjumlah 65 orang dan seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Komposisi ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan manufaktur rekayasa logam yang banyak melibatkan aktivitas teknis, pengoperasian peralatan, pemindahan material, pengelasan, perakitan, serta pengawasan proses produksi. Dari sisi usia, kelompok 41–55 tahun merupakan kelompok terbesar, diikuti usia 31–40 tahun dan 19–30 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan adanya perpaduan antara karyawan yang telah memiliki pengalaman panjang dengan karyawan usia produktif yang masih memiliki ruang pengembangan kompetensi. Kondisi ini dapat menjadi kekuatan apabila perusahaan mampu membangun mekanisme transfer pengetahuan, pendampingan, dan kerja sama antargenerasi. Karyawan berpengalaman dapat berperan dalam menjaga standar teknis dan keselamatan, sedangkan karyawan yang lebih muda dapat didorong untuk mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan metode kerja baru.

Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA atau SMK, sedangkan sebagian lainnya berpendidikan diploma dan sarjana. Data ini tidak menunjukkan rendah atau tingginya kompetensi, tetapi menggambarkan bahwa pelaksanaan kebijakan budaya, disiplin, dan motivasi perlu disampaikan secara operasional, jelas, dan mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Nilai organisasi sebaiknya diterjemahkan menjadi contoh perilaku konkret, seperti ketepatan waktu, kepatuhan penggunaan alat pelindung diri, penerapan 5R, komunikasi saat pergantian pekerjaan, pemeriksaan hasil kerja, dan pelaporan ketidaksesuaian. Dengan demikian, budaya kerja tidak berhenti pada slogan, tetapi menjadi kebiasaan yang dapat diamati dan dievaluasi. Prosedur kedisiplinan juga perlu disosialisasikan dengan bahasa yang tegas dan konsisten agar seluruh karyawan memahami konsekuensi dari keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran prosedur.

Karakteristik masa kerja memperlihatkan bahwa 44,62% responden telah bekerja lebih dari lima tahun dan 40,00% telah bekerja selama satu sampai lima tahun. Masa kerja yang relatif panjang dapat menunjukkan tersedianya pengalaman dan pengetahuan mengenai proses internal perusahaan. Di sisi lain, kebiasaan kerja yang telah terbentuk lama dapat membuat perubahan prosedur membutuhkan pendekatan yang lebih partisipatif. Manajemen perlu menjelaskan alasan perubahan, melibatkan perwakilan karyawan, dan memberikan waktu adaptasi yang memadai. Karyawan dengan masa kerja panjang dapat dilibatkan sebagai teladan atau mentor dalam internalisasi budaya dan disiplin. Sementara itu, karyawan baru perlu memperoleh orientasi yang tidak hanya mengenalkan tugas, tetapi juga nilai, standar perilaku, aturan keselamatan, pola komunikasi, dan indikator kinerja yang diharapkan.

3.12. Makna Statistik Deskriptif bagi Pengelolaan Kinerja

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 67,5846, diikuti budaya kerja sebesar 63,3538, motivasi sebesar 61,7385, dan kinerja karyawan sebesar 59,0154. Perbandingan rata-rata tersebut tidak secara langsung menunjukkan kategori baik atau buruk karena penelitian tidak menetapkan batas kategorisasi tambahan. Namun, urutan nilai dapat digunakan sebagai gambaran relatif bahwa persepsi responden terhadap disiplin cenderung lebih tinggi dibandingkan budaya kerja dan motivasi, sedangkan rata-rata kinerja berada di bawah ketiga variabel independen. Kondisi ini dapat menjadi dasar evaluasi bahwa kepatuhan formal belum selalu otomatis menghasilkan capaian kinerja yang optimal apabila belum didukung internalisasi budaya dan motivasi yang memadai. Manajemen perlu memastikan bahwa disiplin tidak hanya diukur dari kehadiran, tetapi juga dari kualitas kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan penyelesaian, konsistensi dokumentasi, dan tanggung jawab atas hasil pekerjaan.

Standar deviasi budaya kerja sebesar 11,19630 merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan variasi jawaban responden terhadap budaya kerja lebih lebar. Secara praktis, variasi tersebut dapat menandakan bahwa pengalaman karyawan dalam menerima dan menjalankan nilai kerja belum sepenuhnya seragam antarbagiannya. Sebagian karyawan mungkin merasakan kerja sama, komunikasi, dan penerapan nilai organisasi dengan kuat, sedangkan sebagian lainnya belum mengalami kondisi yang sama. Oleh sebab itu, program budaya kerja perlu diperluas secara konsisten pada seluruh unit, bukan hanya pada bagian tertentu. Evaluasi dapat dilakukan melalui observasi penerapan 5R, ketepatan koordinasi antardepartemen, keterbukaan penyampaian masalah, serta konsistensi pimpinan dalam memberikan contoh.

Variasi jawaban pada disiplin kerja, motivasi, dan kinerja juga menunjukkan bahwa pengalaman karyawan tidak sepenuhnya homogen. Pendekatan kebijakan yang sama untuk seluruh karyawan tetap diperlukan untuk menjaga keadilan, tetapi intervensi dapat disesuaikan dengan kebutuhan unit. Bagian yang memiliki tingkat keterlambatan tinggi memerlukan analisis penyebab dan perbaikan pengaturan kerja. Bagian yang memiliki motivasi lebih rendah dapat membutuhkan kejelasan target, pengakuan terhadap hasil, komunikasi mengenai jenjang karier, atau kepastian penghargaan. Bagian dengan kinerja rendah perlu dievaluasi dari sisi proses, fasilitas, kemampuan teknis, dan hambatan koordinasi. Dengan demikian, data deskriptif sebaiknya tidak hanya menjadi pelengkap laporan, tetapi digunakan sebagai titik awal pemetaan masalah yang lebih spesifik.

3.13. Implikasi Manajerial Penguatan Budaya Kerja

Pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa penguatan nilai organisasi perlu ditempatkan sebagai program manajemen yang berkelanjutan. PT Metal Hitech Engineering dapat memulai dengan merumuskan perilaku utama yang mendukung kebutuhan operasional, seperti keselamatan, ketelitian, kerja sama, tanggung jawab, keterbukaan komunikasi, dan perbaikan berkelanjutan. Nilai tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam standar perilaku setiap bagian. Sebagai contoh, budaya keselamatan diwujudkan melalui penggunaan alat pelindung diri dan pelaporan kondisi tidak aman; budaya ketelitian diwujudkan melalui pemeriksaan ukuran dan kualitas; budaya kerja sama diwujudkan melalui serah terima pekerjaan yang lengkap; sedangkan budaya perbaikan berkelanjutan diwujudkan melalui penyampaian usulan sederhana dari karyawan.

Penerapan program 5R perlu dikelola sebagai bagian dari budaya produktif, bukan hanya kegiatan kebersihan berkala. Ringkas membantu mengurangi barang yang tidak diperlukan, rapi mempermudah pencarian alat, resik mendukung keamanan dan kenyamanan, rawat menjaga standar yang telah dicapai, dan rajin membentuk konsistensi. Penerapan tersebut dapat dinilai melalui pemeriksaan rutin dengan indikator yang sama pada setiap unit. Hasil pemeriksaan sebaiknya dibahas bersama untuk menemukan penyebab masalah dan menetapkan tindak lanjut. Pendekatan ini dapat menghubungkan budaya kerja dengan hasil operasional, seperti berkurangnya waktu pencarian alat, menurunnya risiko kecelakaan, dan lebih tertatanya area kerja. Penelitian ini tidak mengukur dampak langsung program 5R, tetapi fenomena pada pendahuluan menunjukkan bahwa implementasinya belum maksimal sehingga layak menjadi perhatian manajemen.

Peran pimpinan langsung sangat menentukan keberhasilan budaya kerja. Karyawan cenderung menilai budaya bukan hanya dari dokumen perusahaan, tetapi dari keputusan dan perilaku atasan sehari-hari. Ketika pimpinan konsisten terhadap prosedur, menghargai komunikasi terbuka, dan memberikan umpan balik yang adil, nilai organisasi menjadi lebih dipercaya. Sebaliknya, ketidakkonsistenan antara aturan dan tindakan pimpinan dapat melemahkan internalisasi budaya. Oleh karena itu, supervisor perlu dibekali kemampuan komunikasi, pemberian umpan balik, penyelesaian konflik, dan pembinaan karyawan. Pertemuan singkat sebelum kerja dapat dimanfaatkan untuk mengingatkan target, risiko keselamatan, pembagian tugas, serta pelajaran dari masalah sebelumnya.

3.14. Implikasi Manajerial Penguatan Disiplin dan Motivasi

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja menegaskan perlunya sistem yang jelas, terukur, dan diterapkan secara konsisten. Perusahaan perlu memastikan aturan kehadiran, keterlambatan, izin, penggunaan peralatan, keselamatan, dan penyelesaian pekerjaan dipahami oleh seluruh karyawan. Pencatatan presensi dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola, tetapi tindakan korektif tidak sebaiknya hanya berfokus pada pemberian sanksi. Manajemen perlu membedakan pelanggaran yang berasal dari kelalaian, ketidakjelasan jadwal, masalah transportasi, beban kerja, atau kondisi lain. Analisis penyebab membantu perusahaan menerapkan tindakan yang proporsional, mulai dari pembinaan, peringatan, penyesuaian proses, hingga sanksi sesuai ketentuan. Konsistensi penerapan penting untuk menjaga persepsi keadilan.

Disiplin juga perlu dihubungkan dengan kualitas dan keselamatan. Dalam industri rekayasa logam, ketidakteraturan prosedur dapat berdampak pada cacat produk, pemborosan bahan, pekerjaan ulang, keterlambatan pengiriman, dan risiko kecelakaan. Karena itu, indikator disiplin tidak cukup hanya jumlah hadir, tetapi juga kepatuhan terhadap instruksi kerja, pemakaian alat pelindung, pengisian dokumen, pemeliharaan alat, dan pelaporan ketidaksesuaian. Supervisor dapat menggunakan daftar pemeriksaan sederhana dan memberikan umpan balik segera. Pelanggaran yang berulang perlu ditangani melalui pembinaan yang terdokumentasi agar perbaikan dapat dipantau.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga perusahaan perlu memperkuat aspek finansial maupun nonfinansial. Temuan dalam kesimpulan awal menekankan kesesuaian upah lembur sebagai salah satu faktor yang mendorong semangat. Pembayaran lembur perlu dilakukan tepat, transparan, dan sesuai waktu kerja yang tercatat. Selain itu, penghargaan dapat diberikan melalui pengakuan atas kualitas, ketepatan, keselamatan, kehadiran, dan usulan perbaikan. Penghargaan tidak harus selalu berbentuk uang, tetapi perlu memiliki kriteria yang jelas agar tidak menimbulkan persepsi pilih kasih. Kesempatan pelatihan, peningkatan keterampilan, tanggung jawab yang lebih besar, dan jalur karier juga dapat menjadi bentuk motivasi yang mendukung hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan.

Penguatan motivasi harus diimbangi dengan target yang realistis dan fasilitas kerja yang memadai. Target yang tinggi tanpa dukungan alat, bahan, informasi, dan koordinasi dapat menimbulkan tekanan serta menurunkan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian. Sebaliknya, target yang jelas dan didukung sumber daya membuat karyawan memahami hubungan antara usaha dan hasil. Manajemen perlu menyampaikan indikator kinerja, memberikan pembaruan capaian, dan membahas hambatan secara terbuka. Umpan balik sebaiknya diberikan tidak hanya ketika terjadi kesalahan, tetapi juga ketika karyawan menunjukkan perbaikan atau konsistensi.

3.15. Rancangan Tindak Lanjut Peningkatan Kinerja

Hasil penelitian dapat diterjemahkan ke dalam program tindak lanjut bertahap. Tahap pertama adalah pemetaan kondisi awal melalui data kehadiran, keterlambatan, capaian produksi, kualitas hasil, pekerjaan ulang, dan kepatuhan keselamatan. Data tersebut digunakan untuk menentukan unit yang membutuhkan perhatian utama. Tahap kedua adalah penyamaan standar melalui sosialisasi nilai kerja, aturan kedisiplinan, indikator kinerja, dan mekanisme penghargaan. Tahap ketiga adalah pelaksanaan intervensi berupa penguatan 5R, briefing rutin, pembinaan disiplin, pemberian umpan balik, serta program pengakuan kinerja. Tahap keempat adalah evaluasi berkala untuk membandingkan perubahan indikator sebelum dan sesudah intervensi.

Program tindak lanjut perlu memiliki penanggung jawab, jadwal, dan ukuran keberhasilan. Unit sumber daya manusia dapat mengelola kebijakan, sedangkan supervisor bertanggung jawab pada penerapan harian. Karyawan perlu diberi ruang untuk menyampaikan hambatan dan usulan agar kebijakan tidak hanya bersifat satu arah. Evaluasi dapat dilakukan bulanan untuk indikator operasional dan triwulanan untuk penilaian budaya, disiplin, serta motivasi. Apabila capaian belum membaik, perusahaan perlu meninjau kembali apakah masalah berasal dari ketidakjelasan kebijakan, lemahnya pengawasan, fasilitas yang tidak memadai, atau komunikasi yang belum efektif.

Integrasi data sederhana dapat membantu perusahaan menjaga kesinambungan program. Rekap presensi, target produksi, kualitas, kecelakaan, penghargaan, dan pelatihan dapat disatukan dalam laporan manajemen. Tujuannya bukan meningkatkan beban administrasi, tetapi menyediakan dasar pengambilan keputusan yang lebih objektif. Dengan data tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi apakah peningkatan kedisiplinan diikuti perbaikan output, apakah program penghargaan meningkatkan konsistensi, dan apakah unit dengan budaya kerja lebih kuat memiliki masalah operasional yang lebih sedikit. Hubungan tersebut perlu diuji melalui evaluasi internal karena penelitian ini hanya menguji pengaruh berdasarkan data kuesioner pada satu periode.

3.16. Keterbatasan Penelitian dan Arah Pengembangan

Penggunaan sampel jenuh memberikan cakupan menyeluruh terhadap 65 karyawan yang menjadi populasi penelitian, sehingga hasil menggambarkan kondisi internal objek pada periode pengumpulan data. Namun, penelitian dilakukan pada satu perusahaan dan menggunakan desain potong lintang, sehingga hasil tidak dapat langsung digeneralisasi pada perusahaan manufaktur lain yang memiliki teknologi, struktur, budaya, dan karakteristik tenaga kerja berbeda. Data juga diperoleh melalui kuesioner sehingga mencerminkan persepsi responden. Persepsi tersebut penting untuk memahami pengalaman karyawan, tetapi dapat dipengaruhi kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap sesuai atau penilaian subjektif terhadap kondisi organisasi.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh nilai VIF masih di bawah 10 dan tolerance di atas 0,10, sehingga memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian. Meskipun demikian, nilai VIF disiplin dan motivasi relatif lebih tinggi dibandingkan budaya kerja. Kondisi tersebut dapat dipahami karena budaya, disiplin, dan motivasi secara konseptual memiliki hubungan

dalam pengalaman kerja karyawan. Interpretasi koefisien perlu tetap dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan tersebut. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah perusahaan, menggunakan data kinerja objektif, dan menerapkan desain longitudinal untuk melihat perubahan dari waktu ke waktu. Variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan, dan beban kerja juga dapat ditambahkan untuk menjelaskan bagian variasi kinerja di luar model penelitian.

Penelitian berikutnya juga dapat menguji hubungan tidak langsung, misalnya motivasi sebagai mediator antara budaya kerja dan kinerja atau disiplin sebagai mekanisme yang menghubungkan nilai organisasi dengan hasil kerja. Penggunaan wawancara dan observasi dapat melengkapi kuesioner untuk menjelaskan alasan di balik jawaban responden. Dengan pengembangan tersebut, pemahaman mengenai kinerja karyawan tidak hanya menunjukkan apakah variabel memiliki pengaruh, tetapi juga menjelaskan bagaimana dan dalam kondisi apa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat. Meskipun memiliki keterbatasan, penelitian ini telah memberikan dasar empiris yang kuat bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi merupakan tiga aspek penting dalam pengelolaan kinerja di PT Metal Hitech Engineering.

3.17. Sintesis Hubungan Variabel dengan Kinerja Operasional

Temuan penelitian dapat disintesis sebagai gambaran bahwa kinerja operasional terbentuk melalui proses yang berurutan. Budaya kerja berfungsi sebagai dasar nilai yang menjelaskan cara karyawan seharusnya bekerja dan berinteraksi. Disiplin kerja memastikan nilai tersebut dilaksanakan secara konsisten melalui kepatuhan terhadap waktu, standar, dan prosedur. Motivasi mempertahankan kemauan karyawan untuk memberikan usaha yang diperlukan, terutama ketika pekerjaan menuntut ketelitian, koordinasi, dan penyelesaian sesuai target. Apabila ketiganya dikelola secara seimbang, perusahaan memperoleh peluang lebih besar untuk mengurangi ketidakteraturan proses, meningkatkan konsistensi kualitas, dan menjaga kesinambungan produksi. Sintesis ini tidak mengubah hasil pengujian statistik, tetapi memperjelas makna hubungan ketiga variabel dalam konteks kegiatan perusahaan.

Hubungan tersebut juga menegaskan bahwa intervensi manajemen sebaiknya tidak dilakukan secara terpisah. Program budaya kerja perlu disertai aturan yang mendukung dan sistem motivasi yang memperkuat perilaku yang diharapkan. Sebagai contoh, perusahaan dapat menetapkan ketelitian dan keselamatan sebagai nilai utama, menerjemahkannya ke dalam prosedur pemeriksaan dan penggunaan alat pelindung, kemudian memberikan pengakuan kepada tim yang konsisten menjaga kualitas dan keselamatan. Dengan pola tersebut, karyawan memperoleh pesan yang sama dari nilai, aturan, dan penghargaan. Ketidaksesuaian antarkomponen perlu dihindari, misalnya perusahaan menuntut kualitas tinggi tetapi target waktu, fasilitas, atau penghargaan tidak mendukung pelaksanaan yang teliti.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan dapat menggunakan siklus perencanaan, penerapan, pemeriksaan, dan perbaikan. Pada tahap perencanaan, manajemen menentukan perilaku, target, dan indikator yang terkait dengan budaya, disiplin, motivasi, serta kinerja. Pada tahap penerapan, supervisor memastikan kebijakan dipahami dan dilaksanakan. Tahap pemeriksaan dilakukan melalui data operasional, observasi, dan umpan balik karyawan. Tahap perbaikan digunakan untuk menyesuaikan kebijakan berdasarkan hambatan yang ditemukan. Siklus tersebut membantu perusahaan menghindari program yang hanya berjalan pada awal peluncuran. Keberhasilan perlu dilihat dari perubahan perilaku dan hasil kerja secara konsisten, bukan hanya dari terselenggaranya sosialisasi atau terpenuhinya dokumen administrasi.

Sistem pengelolaan yang terintegrasi juga dapat memperkuat akuntabilitas. Karyawan memahami standar yang dinilai, supervisor memiliki dasar pembinaan, dan manajemen memperoleh informasi untuk menentukan prioritas. Dalam jangka panjang, konsistensi antara nilai organisasi, aturan kerja, penghargaan, dan evaluasi dapat membentuk lingkungan yang mendukung produktivitas. Hasil penelitian memberikan dasar untuk memulai penguatan tersebut, sedangkan efektivitas program lanjutan perlu dievaluasi menggunakan data setelah kebijakan diterapkan. Dengan demikian, penelitian tidak hanya menunjukkan hubungan statistik, tetapi juga menyediakan arah praktis bagi perusahaan untuk mengembangkan pengelolaan kinerja yang lebih sistematis.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metal Hitech Engineering, baik secara parsial maupun simultan. Budaya kerja yang kuat mendukung kerja sama dan perilaku produktif. Disiplin memastikan kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan tanggung jawab operasional. Motivasi, termasuk penghargaan dan kesesuaian upah lembur, mendorong semangat penyelesaian pekerjaan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 82,4% variasi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat internalisasi budaya, menerapkan kedisiplinan secara konsisten, dan mengembangkan sistem motivasi yang adil untuk meningkatkan produktivitas berkelanjutan serta menjaga kualitas kerja perusahaan.

Referensi

- ADDIN Mendeley Bibliography CSL_BIBLIOGRAPHY Ajabar, & Marina. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firnanda, R. A., & Baskoro, S. (2025). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 13 (1), 45-48.
- Hakdi, AL, & Multika, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1).
- Haltono, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hakibulah, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Julfrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 37-52.
- Khaltulistiawati, R., Thoyib, AL, & Noermijati, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(1), 183-196.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12892>

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

- Mulhaimmak ALi Nurdin, dkk. (2023). *MANAJEMEN KINERJAL KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Ruliyahsal (2018). *Pengembangan Budaya Kerja*. Solo: Lidan Bestari.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singodimejo, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMALS.
- Sulwanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrinal, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kerta Galak Puskal Jakarta. *Jurnal Ecomun*, 5(2), 147-161.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yasin, V. Z. (2021). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.