

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT ARMSTRONG
INDUSTRI INDONESIA)**

Suci Nur Auri Putri¹

suci34408@gmail.com

Zaena²

dosen.damania@gmail.com

^{1,2}STIE Dharma Agung Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at Armstrong Industries Indonesia. Work discipline refers to employee compliance with company rules and policies, while work motivation reflects internal and external drivers that influence work enthusiasm and productivity. Employee performance is measured through target achievement, work quality, and efficiency in carrying out tasks. The method used in this study was quantitative, with data collected through questionnaires distributed using a survey approach to a number of respondents from selected companies. The analysis shows that both work discipline and work motivation have a positive and significant influence on improving employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that companies need to strengthen a culture of discipline and create a work environment that motivates employees to achieve optimal work results.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PArmstrong Instri Indonesia. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan produktivitas kerja. Kinerja karyawan diukur melalui pencapaian target, kualitas kerja, serta efisiensi dalam menjalankan tugas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan pengumpulan data dari penyebaran kuesioner dengan pendekatan survei terhadap sejumlah responden dari perusahaan tertentu. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin dan

menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha mendapatkan hasil yang baik dari seluruh elemen yang ada dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi membuat perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Dalam hal ini para karyawan sebuah organisasi tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik (Pamulang, 2019).

Kinerja yang baik merupakan hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan adanya peningkatan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan untuk karyawan sebaiknya diperlukan sebagai patner kerja dan bukan pekerja semata. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, mendapatkan kinerja yang diharapkan setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap ini pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan giatnya sehingga tercapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasa terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Karyawan bekerja dengan penuh harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seorang untuk melakukan pekerjaan dengan berbagai upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Hustia, 2020).

Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas kinerja dapat dipahami karna menyangkut efisien dan efektivitas pengguna dari sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dalam hal ini peranan seseorang manajer adalah penting untuk bisa mengelola, mengarahkan, dan mengkoordinasi dengan baik sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Selain itu, berbagai aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang begitu penting dalam menciptakan kedisiplinan agar

para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Aturan/norma tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut dapat berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat atau bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut dimaksud agar para pekerja dapat disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Selain disiplin, pegawai juga harus diberikan motivasi dalam bekerja agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik.

Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan kedisiplinan kerja yang baik demi kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya sistem kedisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, dapat diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai yang

diharapkan. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja disuatu perusahaan, tetapi harus mampu merasakan akan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan merasa lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Dalam hal ini, PT Armstrong Industri Corporation, perusahaan induk yang bertempat di Singapura ini telah berdiri sejak tahun 1974 dan telah menjadi yang terdepat di Asia dalam Solusi Manajemen Keselamatan, Panas, Vibrasi dan Kebisingan. Kini cabang dari PT Armstrong Industri Indonesia tersebar di 10 lokasi berbeda di 7 negara di seluruh Asia dengan total karyawan sejumlah 3.800 orang. Negara-negara tersebut antara lain adalah Singapura, Indonesia, Vietnam, Tiongkok, Malaysia, Filipina, dan Thailand. PT Armstrong Industri Indonesia berdiri di Indonesia pada tahun 1995 dan saat ini memiliki kurang lebih 420 karyawan. Dengan pengalaman selama lebih dari 20 tahun, perusahaan telah melayani banyak konsumen dari beragam latar belakang dan kebutuhan mulai dari industri otomotif, industri konsumen, penyimpanan data, perawataan kesehatan dan medis, gaya hidup dan ritel, serta industri prokduktifitas kantor.

Tertulis dalam situs resmi perusahaan, Armstrong Industri

Indonesia memiliki 6 komponen kunci yang menjadi unggulan perusahaan:

1. Didirikan dengan pengalaman selama lebih dari 20 tahun di bidangnya.
2. Pabrik berlokasi di berbagai negara strategis yang ada di kawasan negara berkembang di Asia.
3. Pembelian, global untuk busa penelitian, dan pengembangan global untuk busa, karet, dan bahan baku lain dari beragam spesifikasi.
4. Hubungan yang kuat dengan partner teknologi terpercaya dan penyedia bahan.
5. Keterlibatan dan desain awal dan solusi teknik terkustomisasi.
6. Sistem dan proses yang dijalankan sesuai dengan ISO 9002/14000.

Akan tetapi berdasarkan hasil pengamatan, masih ada beberapa karyawan yang memiliki kebiasaan tidak mengikuti briefing sebelum kegiatan dimulai dan keluar masuk area tanpa seizin atasannya. Melihat masih cukup banyak kesenjangan yang kurang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaan sehingga membuat mereka menjadi pribadi yang tidak disiplin. Maka dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan

memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun diawasi dengan atasan.

Seorang karyawan yang disiplin tidak akan muncul waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa pemaksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan organisasinya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departement Pt Armstrong Industri Indonesia)".

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Armstrong Industri Indonesia?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Armstrong Industri Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Armstrong Industri Indonesia?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arsmtrong Indutri Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Armstrong Indutri Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Armstrong Industri Indonesia.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam organisasi karena seluruh aktivitas dan tujuan perusahaan dijalankan oleh manusia. SDM menjadi aspek strategis yang harus dikelola melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu proses mengatur dan mengurus tenaga kerja agar selaras dengan visi perusahaan. MSDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin, dan mengendalikan. Selain itu, MSDM

bertujuan memastikan perusahaan memiliki orang yang tepat pada posisi yang tepat secara berkelanjutan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, MSDM menangani berbagai masalah terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, maupun tenaga kerja lainnya dalam rangka menunjang aktivitas operasional perusahaan. Perkembangan teknologi yang sangat cepat menuntut MSDM untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. Fungsi MSDM yang dulu dianggap sekadar administrasi rekrutmen kini berkembang menjadi peran strategis, termasuk memahami perubahan teknologi dan dinamika internasional yang mempengaruhi proses bisnis.

Menurut Kasmir (2016), fungsi MSDM meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, hubungan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta administrasi dan kepatuhan hukum. Seluruh fungsi ini bertujuan memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi, kompetensi karyawan meningkat, kinerja terpantau, hubungan kerja terjaga, lingkungan aman, dan seluruh kebijakan sesuai regulasi ketenagakerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku (Tanjung & Rasyid, 2023). Kedisiplinan muncul ketika karyawan secara sukarela mematuhi aturan dan menyadari tanggung jawabnya. Pegawai disebut memiliki disiplin kerja tinggi jika konsisten, taat asas, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kedisiplinan juga menciptakan ketertiban dan kelancaran operasional, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan dan mampu meningkatkan semangat karyawan.

Bentuk disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa perspektif, yaitu disiplin retributif yang bertujuan menghukum pelanggaran, disiplin korektif untuk membantu pegawai memperbaiki perilaku yang tidak tepat, serta perspektif hak-hak individu yang menekankan perlindungan atas hak dasar karyawan selama proses pemberian disiplin. Dalam mengelola disiplin, manajer harus memastikan adanya keadilan dan konsistensi. Ketika tindakan disipliner diperlukan, perusahaan harus mampu membuktikan bahwa perilaku yang dilakukan memang layak dikenai sanksi. Selain itu, disiplin pada dasarnya dapat dilatih untuk meningkatkan pengendalian diri, ketertiban, dan efisiensi, sehingga kedisiplinan bukanlah sifat bawaan melainkan sikap yang dapat dipelajari oleh setiap individu.

Indikator disiplin kerja menurut Rivai Alfian (2019) meliputi kehadiran yang mencerminkan tingkat kedisiplinan, ketaatan pada peraturan kerja sebagai bentuk kepatuhan terhadap prosedur, tingkat kewaspadaan yang menunjukkan ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja, serta etika bekerja sebagai cerminan perilaku dan disiplin karyawan. Apabila karyawan tidak disiplin, seperti sering lalai, tidak mengikuti aturan, atau menunjukkan kinerja buruk, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan yang membuat seseorang atau kelompok bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi muncul dari kebutuhan individu, serta menjadi serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi perilaku seseorang (Fauzi & Siregar, 2019). Moral dan nilai dalam motivasi bekerja sebagai pendorong yang tidak terlihat, mengarahkan perilaku serta menentukan kekuatan usaha seseorang dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi diartikan sebagai gerak jiwa dan perilaku manusia untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan, sehingga motivasi juga menjadi konsep penting dalam memahami kinerja individu.

Unsur motivasi menurut Sastrohadiwiryo (2019) terdiri dari kebutuhan, dorongan (drive), dan

tujuan, di mana kebutuhan mendorong individu untuk bertindak dan mencapai kepuasan. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal menurut Maslow (2011) meliputi keinginan, kebutuhan akan kompensasi dan keamanan kerja, kepuasan kerja, persepsi diri, serta tujuan pribadi. Sementara faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, kompensasi, keadilan dalam perlakuan, budaya organisasi yang mendukung, serta pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi berprestasi.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2020) meliputi kebutuhan fisik seperti gaji layak, bonus, dan tunjangan; kebutuhan rasa aman dan keselamatan melalui jaminan kerja serta fasilitas keamanan; kebutuhan sosial melalui interaksi dan penerimaan dalam kelompok; serta kebutuhan akan penghargaan sesuai kemampuan, yang muncul melalui pengakuan atas prestasi kerja. Pemenuhan indikator-indikator ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan motivasi kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan produktivitas perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi (Silaen et al., 2021). Ketika produktivitas meningkat, laba perusahaan juga meningkat,

sehingga penting bagi perusahaan untuk memahami konsep kinerja, faktor penilaian, manajemen kinerja, serta manfaatnya. Manajemen kinerja berperan dalam meningkatkan produktivitas, mendukung pengembangan dan pelatihan, meningkatkan prestasi serta potensi karyawan, dan mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain pengelolaan sumber daya manusia yang baik, proses rekrutmen yang tepat, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan (I. Akbar & K. Budiraharjo dan Mukson, 2017). Rekrutmen memerlukan perencanaan yang matang agar karyawan ditempatkan sesuai kompetensi, sementara motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan bekerja lebih baik. Motivasi yang diberikan melalui arahan maupun penghargaan membantu meningkatkan hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Afandi (2018), indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas hasil kerja yang dapat diukur secara angka, kualitas hasil kerja yang menunjukkan mutu pekerjaan, efisiensi dalam menggunakan sumber daya, serta disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, kejujuran juga menjadi indikator penting karena merupakan sifat yang berpengaruh terhadap integritas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang memanfaatkan pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel (Sujarweni, 2015). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, disertai observasi dan studi pustaka sebagai pendukung. Penelitian dilakukan di PT Armstrong Industri Indonesia pada Maret 2024 dengan objek karyawan operator produksi. Populasi berjumlah 850 orang dan penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 90 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form untuk memudahkan responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik. Setelah itu dilakukan uji determinasi (R^2), uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel. Setiap rumus seperti Kolmogorov-Smirnov, VIF, dan Glejser digunakan sesuai prosedur standar analisis regresi.

Uji validitas dan reliabilitas juga digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner sebagai instrumen penelitian sah dan konsisten. Uji validitas dihitung

menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk melihat hubungan antara skor tiap item pertanyaan dengan total skor, dengan kriteria nilai korelasi berada pada rentang -1 sampai $+1$. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan layak dianalisis dalam penelitian ini.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja			
	X1.1	0,735	0,2072	Valid
	X2.2	0,809	0,2072	Valid
	X3.3	0,811	0,2072	Valid
	X4.4	0,794	0,2072	Valid
2.	Motivasi Kerja			
	X2.1	0,842	0,2072	Valid
	X2.2	0,747	0,2072	Valid
	X3.3	0,800	0,2072	Valid
	X4.4	0,833	0,2072	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Y.1	0,738	0,2072	Valid
	Y.2	0,821	0,2072	Valid
	Y.3	0,799	0,2072	Valid
	Y.4	0,838	0,2072	Valid
	Y.5	0,776	0,2072	Valid

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dari hasil 90 kuesioner yang didapatkan. Diketahui $N=90-2 = 88$ dan $\alpha = 5\%$, maka $r \text{ tabel} = 0,2072$ Sehingga setiap item pertanyaan dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > 0,2072$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 1. diatas yang menunjukkan

bahwa semua butir soal yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r \text{ tabel} = 0,2072$ (nilai $r \text{ tabel}$ untuk $n=90$), sehingga semua butir soal tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,795	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,819	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,850	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Melalui penggunaan uji reliabilitas Cronbach Alpha, penelitian yang dilakukan dianggap reliabel jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,61. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2. yaitu semuanya mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,61. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

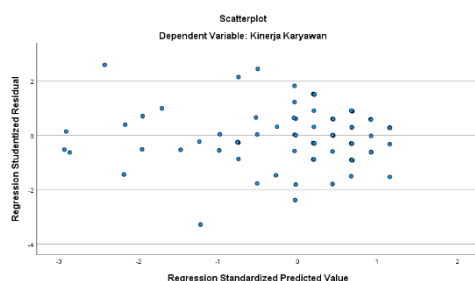
Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameter	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.66372368	
Most Extreme Difference	Absolute	.090	
	Positive	.089	
	Negative	-.090	
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^a			.072
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^b			.076
Carlo Sig. (2-tailed) ^c	99% Confidence Interval	Lower Bound	.069
		Upper Bound	.082
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.			

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data yang telah diolah, Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,072 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_0) yang menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, residual dari model regresi ini dinyatakan berdistribusi normal dan telah memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti bentuk kipas, corong, atau lengkungan. Sebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa varian residual bersifat konstan pada seluruh rentang nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.634	1.576
X2	.634	1.576

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4. diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing memiliki Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 1,576, yang masih berada jauh di bawah ambang batas maksimum 10,000. Sedangkan nilai tolerance sebesar 0,634, yang lebih besar dari batas minimum yaitu 0,10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Artinya, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak

saling mempengaruhi secara linear yang berlebihan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.982	1.505		2.646
	Disiplin Kerja	.522	.095	.451	5.486
	Motivasi Kerja	.506	.096	.433	5.271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh Penulis,
2025

Berdasarkan tabel di atas ditemukan persamaan regresi linear berganda dengan rumus umum dalam analisis regresi:

$$Y = 3,982 + 0,522X_1 + (0,506)X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat;

a = Nilai konstanta;

X₁, X₂ = Variabel bebas;

B₁, b₂ = Nilai koefisien regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,522 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang berarti secara statistik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,506 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berpengaruh secara signifikan secara statistik. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam model ini

berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja berdasarkan uji parsial. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang kemungkinan lebih dominan dalam memengaruhi Disiplin Kerja responden.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

$$t\text{-tabel} = \alpha ; n - k - 1$$

$$t\text{ tabel} = (0.05) ; 90 - 2 - 1$$

$$t\text{ tabel} = 0.025 ; 87$$

$$t\text{-tabel} = 1,987$$

Keterangan:

α = taraf signifikansi

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel X penelitian

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t table adalah 1,987

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.982	1.505		2.646
	Disiplin Kerja	.522	.095	.451	5.486
	Motivasi Kerja	.506	.096	.433	5.271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh Penulis,
2025

Hasil dari nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 5,486 sedangkan nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,987, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan itu berpengaruh secara signifikan. Demikian pula, motivasi kerja (X₂) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai T-hitung 5,271 > 1987 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dengan itu dapat disimpulkan bahwa,

H_0 ditolak untuk kedua variabel dan H_1 diterima, artinya baik disiplin kerja maupun motivasi kerja secara persial memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

$$df_1 = k = 2$$

$$df_2 = n - k - 1 = 87$$

$$\alpha = 0,05 \text{ (dua sisi)}$$

Dari distribusi F: F-tabel $\approx 3,10$

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	414,372	2	207,186	73,169
	Residual	246,350	87	2,832	
	Total	660,722	89		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 73.169 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Maka dengan itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, model regresi yang dibangun belum dapat dikatakan layak secara statistik untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh gabungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.619	1,68274

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

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square Pembahasan Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,627. Hal ini berarti bahwa sebesar 62,7% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor personal karyawan.

Selain itu, nilai $R = 0,792$ menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Jika dilihat pada nilai Adjusted R^2 (sekitar 0,618), maka setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model regresi ini tetap menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,486 yang lebih besar daripada t tabel 1,987 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Armstrong Industri Indonesia bagian produksi. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, waktu kerja, dan tanggung jawab pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja merupakan alat untuk mengembangkan kinerja pegawai melalui kepatuhan terhadap nilai dan aturan organisasi. Namun dalam kenyataannya, disiplin kerja belum tentu berdampak langsung pada kinerja apabila tidak disertai dengan sistem manajerial dan dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus menegakkan aturan dan tata tertib secara konsisten. Penerapan sistem kedisiplinan yang baik tidak hanya sebatas pemberian sanksi bagi pelanggar aturan, tetapi juga dapat berupa penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang selalu disiplin. Misalnya, pemberian insentif bagi karyawan dengan tingkat kehadiran penuh, atau promosi jabatan bagi mereka

yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap tata tertib perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih terarah, fokus, dan konsisten dalam bekerja, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan keberlangsungan perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,271 lebih besar dari t tabel 1,987 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Armstrong Industri Indonesia bagian produksi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Motivasi kerja secara umum didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa motivasi dapat berperan sebagai penggerak utama karyawan untuk berprestasi. Namun, dalam praktiknya, jenis dan bentuk motivasi yang diberikan manajemen bisa menjadi faktor penentu efektivitasnya.

Jika motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, atau tidak didukung oleh sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang adil, maka motivasi tersebut tidak akan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori kebutuhan Maslow, dimana motivasi kerja timbul dari pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji (kebutuhan fisiologis), rasa aman dalam bekerja (safety needs), interaksi sosial di tempat kerja (social needs), penghargaan (esteem needs), hingga kesempatan untuk mengembangkan diri (self-actualization). Karyawan PT Armstrong Industri Indonesia yang merasa kebutuhannya terpenuhi akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal.

Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan akan merasa pekerjaannya memiliki makna sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih tekun, lebih efisien, serta mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi yang tinggi juga berimplikasi pada meningkatnya loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 73,169 yang lebih besar dari F tabel 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, jika disiplin kerja dan motivasi kerja dipertimbangkan secara bersamaan, maka keduanya mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Armstrong Industri Indonesia bagian produksi.

Besarnya pengaruh simultan kedua variabel tersebut juga terlihat dari hasil koefisien determinasi ($R^2 = 0,627$), yang berarti 62,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun hubungan antar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor motivasi dan disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan hasil dalam penelitian ini dapat menjadi indikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan variabel-variabel lain yang lebih kompleks dan bersifat sistemik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dari sisi praktis, hasil ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Armstrong Industri Indonesia bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak bisa hanya dilakukan dengan menegakkan aturan atau memberikan sanksi semata, melainkan juga harus dibarengi dengan strategi memotivasi karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain adalah menerapkan aturan perusahaan secara adil dan konsisten, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena dorongan internal dan eksternal untuk berprestasi.

Dengan kata lain, kombinasi disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan fondasi yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Jika perusahaan mampu menjaga keseimbangan keduanya, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap daya saing dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $5,486 > t$ tabel 1,987 dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan dan prosedur perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $5,271 > t$ tabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin optimal kinerja yang ditunjukkan.

3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan

Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung $73,169 > F$ tabel 3,10 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,627 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 62,7%, sementara sisanya 37,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Kepada perusahaan:

Diharapkan melakukan perbaikan Disiplin Kerja dan penguatan Motivasi Kerja harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang

menekankan pentingnya disiplin serta menciptakan motivasi kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas, sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dapat tercapai. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2. Untuk Penelitian di masa mendatang :

Sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan memahaminya. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian diharapkan akan lebih representatif dan memiliki validitas yang lebih tinggi, sehingga bisa memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- I.Akbar, K. B. M., & K.Budiraharjodan Mukson. (2017). *Analysis of The Factors which Affecting Paddy Productivity in District of Kesesi, Pekalongan Regency*. 1–12.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 11(1), 32–39.
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Menejemen*, 4, 52–60. <https://www.scribd.com/document/516511984/Metode-Alokasi-Laba-Khusus>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R.,

- Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49-59.
<https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin
- Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.
- Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.
- SAMIA, SUSANTI. ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PLASA WILAYAH TELEKOMUNIKASI NUSA TENGGARA BARAT. Diss. Universitas Muhammadiyah Mataram, 2019.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.