

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WISATA BOROBUDUR INDAH

Aulia Zaki¹; Christian Wiradendi Wolor²; Sholikhah³

¹²³Universitas Negeri Jakarta

Correspondence			
Email: auliazaki452@gmail.com		No. Telp:	
Submitted: 28 Desember 2024	Accepted: 5 January 2025	Published: 6 January 2025	

ABSTRACT

Human resources are the company's primary assets, playing a crucial role in organizational operations. Team success is measured by employee performance, which is influenced by work motivation, such as reasons for working, job satisfaction, and enthusiasm. This motivation impacts work discipline, including attendance and punctuality, making it a key factor in achieving company standards. This study aims to explore information regarding motivation, work discipline, and employee performance at PT Wisata Borobudur Indah. It involved 123 outsourcing employees as samples. The study employed a quantitative method by distributing questionnaires and analyzing the data using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) analysis tool. The results of the study indicate that (1) Motivation has a positive and significant influence on the performance of employees at PT Wisata Borobudur Indah. (2) Work discipline has a positive and significant influence on the performance of employees at PT Wisata Borobudur Indah. Based on these findings, the company is encouraged to provide greater support and attention to employee motivation and work discipline to positively impact employee performance..

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan yang berperan penting dalam operasional organisasi. Keberhasilan tim diukur melalui kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, seperti alasan bekerja, kepuasan, dan semangat kerja. Motivasi ini berpengaruh pada disiplin kerja, termasuk kehadiran dan ketepatan waktu, sehingga menjadi faktor kunci dalam pencapaian standar perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggali informasi mengenai Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah. Penelitian ini melibatkan 123 sampel karyawan outsourcing PT Wisata Borobudur Indah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner, dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Berdasarkan hasil penelitian, maka pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan dan perhatian lebih akan motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas untuk mencapai laba maksimal, karena sumber daya manusia yang berkualitas secara langsung memengaruhi hasil perusahaan. Sebagai komponen utama, sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan menjaga efisiensi. Di era pengetahuan, karyawan dengan keterampilan, kreativitas, dan pengalaman dianggap aset produktif yang bernilai tinggi bagi organisasi (Sitopu et al., 2021).

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan yang berkontribusi signifikan dalam operasional. Kinerja karyawan, yang mencerminkan keberhasilan tim, dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan, dan semangat. Motivasi juga berdampak pada disiplin kerja, seperti kehadiran dan ketepatan waktu (Sitopu et al., 2021).

PT Wisata Borobudur Indah adalah perusahaan *outsourcing* yang fokus pada penyaluran tenaga kerja, dengan klien dan karyawan tersebar di berbagai lokasi. Selain itu, perusahaan juga bergerak di bidang penyewaan mobil dan penyelenggaraan acara, namun penelitian ini hanya berfokus pada aspek penyaluran tenaga kerja.

Tabel 1.1 Klien PT Wisata Borobudur Indah (2024)

No.	Klien	Karyawan
1.	Amanjiwo	41
2.	TWC Borobudur	110
3.	Balai Konservasi Borobudur	8
4.	Balai Litbang Kesehatan Magelang	18
Total Karyawan		177

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Berdasarkan data tersebut, PT Wisata Borobudur Indah memiliki 177 karyawan operasional yang tersebar di empat lokasi. Penilaian kinerja dilakukan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) untuk mengukur pencapaian sasaran dan tujuan strategis perusahaan. Berikut adalah data akumulasi kinerja karyawan *outsourcing* pada tahun 2023.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah (2023)

Klien	Sangat Produktif 90-100	Produktif 70-89	Cukup Produktif 50-69	Kurang Produktif < 50
Amanjiwo	6	14	21	0
TWC Borobudur	14	38	58	0
Balai Konservasi Borobudur	1	2	5	0
Balai Litbang Kesehatan Magelang	2	6	10	0
Total Karyawan	23	60	94	0
Persentase	13%	34%	53%	0%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Penilaian kinerja menunjukkan bahwa rata-rata 53% karyawan cukup produktif. Masalah utama meliputi rendahnya tingkat kehadiran, sikap kerja kurang optimal, minimnya kerja sama, keluhan terkait gaji, dan kondisi kerja yang buruk. Faktor-faktor ini memengaruhi loyalitas, dedikasi, serta berkaitan erat dengan disiplin dan motivasi kerja karyawan..

Hasil wawancara dengan *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah mengungkapkan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi kerja menjadi penyebab utama kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini masih menjadi tantangan perusahaan, terlihat dari keluhan klien terkait kinerja karyawan yang ditempatkan.

Selanjutnya, membangun kinerja karyawan dengan etos kerja yang tinggi juga bergantung pada disiplin kerja yang tinggi. Berikut data absensi karyawan PT Wisata Borobudur Indah periode 2023.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan (2023)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Frekuensi Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Jan	177	26	4602	298	6,5%
Feb	177	24	4248	342	8,1%
Mar	177	27	4779	360	7,5%
Apr	177	24	4248	508	12,5%
Mei	177	27	4779	280	5,9%
Juni	177	25	4425	492	11,1%
Juli	177	26	4602	362	7,9%
Ags	177	27	4779	296	6,2%
Sept	177	26	4602	300	6,5%
Okt	177	26	4602	290	6,3%
Nov	177	26	4602	358	7,8%

Des	177	26	4602	458	10,0%
Rata-Rata					8,0%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Berdasarkan data absensi karyawan tersebut, Tingkat keterlambatan karyawan PT Wisata Borobudur Indah pada 2023 mencapai 8%, melebihi standar ideal 3-5%, menunjukkan kurangnya pemahaman karyawan tentang pentingnya kedisiplinan, khususnya dalam hal kehadiran..

Berdasarkan wawancara bersama *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah, ketaatan terhadap peraturan kerja, terutama ketepatan waktu, masih kurang di kalangan karyawan. Ketidakpatuhan ini menyebabkan jam kerja tidak dimanfaatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Selanjutnya, *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah juga menyatakan bahwa selain disiplin kerja, motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha yang mereka tunjukkan. Tidak semua karyawan menunjukkan dedikasi, kerja keras, dan tanggung jawab, sehingga beberapa hanya bekerja sesuai kemampuan dasar, yang berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang optimal.

Selanjutnya, peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 karyawan *outsourcing* PT Wisata Borobudur Indah untuk mengidentifikasi masalah motivasi. Pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada wawancara dengan *Supervisor*, yang mengungkap masalah motivasi terkait prestasi dan pengakuan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan upah.

Tabel 1.4 Data Kuesioner Pra-Riset Variabel Motivasi

Item Pertanyaan		Ya	Tidak
1.	Atasan selalu memberi saya kesempatan untuk berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan.	42%	58%
2.	Saya merasa sangat berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	45%	55%
3.	Kerja keras saya selalu diakui dan dipuji oleh atasan.	39%	61%
4.	Mudah untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	39%	61%
5.	Diberi tanggung jawab yang besar merupakan sebuah tantangan bagi saya.	39%	61%
6.	Saya dapat menerima segala konsekuensi yang diberikan atas kesalahan yang lakukan.	45%	55%
7.	Kondisi kerja di tempat saya bekerja sudah sangat nyaman.	42%	58%
8.	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	39%	61%
Rata-Rata		41%	59%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil pra-riset menunjukkan kesesuaian dengan indikator yang diberikan *Supervisor*. Mayoritas karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan dan kesempatan meraih prestasi, terutama karyawan kontrak yang sulit mendapatkan pengakuan atau pencapaian signifikan. Mereka hanya berharap pada pujian, penghargaan, atau perpanjangan kontrak, dengan peluang menjadi karyawan tetap atau promosi yang sangat kecil.

Selain itu, karyawan merasa kondisi kerja di tempat tugas masih kurang memadai. Sebagian besar bekerja sebagai petugas keamanan, yang menghadapi tantangan seperti terpapar panas matahari, menangani berbagai permasalahan, dan menjadi garda terdepan saat terjadi keributan, sehingga kondisi kerja mereka menjadi terbatas dan penuh tantangan.

Upah yang diterima karyawan PT Wisata Borobudur Indah, yang berkisar antara Rp.2.000.000 – Rp.3.500.000, belum memenuhi upah minimum regional Kabupaten Magelang sebesar Rp.2.316.890. Karyawan merasa upah tersebut tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga, meskipun mereka memiliki tanggung jawab besar atas keamanan di area wisata Borobudur yang luas. Hal ini menurunkan motivasi kerja karena kompensasi dianggap tidak sebanding dengan kontribusi, yang berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka. Pada prinsipnya, kinerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas dan kegiatan yang telah ditugaskan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi bisnis dan individu (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Fadilah et al. (2023) dalam penelitiannya mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, kompetensi, kepemimpinan, kemampuan, disiplin kerja, kepribadian, pelatihan, pendidikan, kompensasi, teknologi, keterampilan, upah atau gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Artana yang dikutip Maryani et al. (2021) dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi: 1) Kualitas kerja: Ketepatan dan kerapian hasil kerja. 2) Kuantitas kerja: Jumlah tugas yang diselesaikan harian. 3) Pengetahuan tentang pekerjaan: Pemahaman terhadap pekerjaan dan hal terkait. 4) Loyalitas: Ketaatan terhadap pekerjaan dan jabatan. 5) Kemampuan bekerja sama: Kerja sama dengan orang lain untuk efisiensi. 6) Kemampuan beradaptasi: Penyesuaian diri dengan lingkungan dan pekerjaan. 7) Inisiatif: Pemikiran dan kreativitas dalam mencapai tujuan organisasi. 8) Kemandirian: Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri. 9) Kreativitas: Penyampaian gagasan konstruktif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

2.2 Motivasi

Menurut Meinitasari (2023) motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada orang-orang yang mampu mengerjakan suatu pekerjaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan atau pengikut, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Teori dua faktor Frederick Herzberg yang dikutip Maryani et al. (2021) menggolongkan dua faktor pendorong, faktor pertama meliputi: gaji, upah, bonus, kebijakan dan administrasi perusahaan, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja. Faktor kedua meliputi: kemajuan, pengakuan dan status, jabatan, prestasi, kemungkinan pertumbuhan, dan tanggung jawab.

Teori Herzberg yang dikutip Maryani et al. (2021) dikenal sebagai *Two-Factor Theory* atau Teori Motivasi-Higienis, mengidentifikasi dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: 1) Faktor motivasi: Berkaitan dengan kepuasan kerja dan konten pekerjaan: a) Prestasi: Keberhasilan individu dalam mencapai tujuan, indikator: kontribusi, komunikatif, inisiatif. b) Pengakuan: Penghargaan atas kontribusi, indikator: pujian, penghargaan, penghormatan. c) Pekerjaan itu sendiri: Kualitas tugas yang dilakukan, indikator: keberagaman, kesesuaian dengan keahlian, tantangan. d) Tanggung jawab: Otonomi dan peran dalam pekerjaan, indikator: penyelesaian tugas, kepatuhan, konsekuensi. e) Pengembangan potensi individu: Peluang pertumbuhan profesional dan pribadi, indikator: bimbingan, pelatihan, pendidikan. 2) Faktor higienis: Berkaitan dengan ketidakpuasan kerja dan konteks pekerjaan: a) Kebijakan dan administrasi perusahaan: Kebijakan dan prosedur perusahaan, indikator: rekrutmen transparan, evaluasi kinerja, kebijakan adil. b) Kualitas supervisi: Dukungan dan perhatian dari atasan, indikator: perlakuan adil, keterbukaan, komunikasi. c) Hubungan antar pribadi: Interaksi di tempat kerja, indikator: kerjasama, komunikasi, kepedulian. d) Kondisi kerja: Aspek fisik dan lingkungan, indikator: ruangan, keamanan, kenyamanan, fasilitas. e) Upah: Kompensasi finansial, indikator: gaji, bonus, tunjangan kesehatan.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan sikap saling

menghormati antar pegawai dalam melaksanakan tugas, serta ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hidayat et al., 2024).

Disiplin kerja dalam diri seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya jumlah kompensasi yang diberikan, adanya keteladanan dari pimpinan, adanya aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman, keberanian pemimpin dalam bertindak, adanya pengawasan, adanya perhatian kepada karyawan, dan adanya budaya menciptakan rutinitas untuk membiasakan disiplin. Selain itu, adapun faktor lain dari disiplin kerja berupa faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan, dan faktor sanksi hukuman (Ristiyan et al., 2024).

Menurut Rivai yang dikutip Maryani et al. (2021) dalam penelitiannya, dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Kehadiran, mengukur tingkat partisipasi karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja, terutama kehadiran fisik atau virtual. Indikator: tepat waktu, terlambat, dan ketidakhadiran. 2) Kepatuhan terhadap peraturan kerja, sejauh mana karyawan mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan. Indikator: jam kerja, pemakaian atribut, dan penempatan yang sesuai. 3) Tingkat kewaspadaan yang tinggi, kemampuan karyawan untuk tetap fokus dan siap menghadapi tugas atau situasi tertentu. Indikator: hati-hati, teliti, dan penuh perhitungan. 4) Bekerja dengan etika. perilaku yang mencerminkan nilai moral, profesionalisme, dan tanggung jawab. Indikator: sopan, jujur, dan rapi.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Waruwu (2023) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang melibatkan pengukuran, perhitungan, dan analisis data numerik untuk membangun hipotesis, menerapkan teknik analisis, dan menarik kesimpulan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah. Dengan analisis data numerik, peneliti dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah para karyawan *outsourcing* PT Wisata Borobudur Indah yang berlokasi di Jl. Balaputra Dewa No. 72 Cawang Sari, Borobudur, Magelang, Jawa Tengah, Kode Pos 56553 yang berjumlah 177 karyawan yang tidak memiliki golongan atau jabatan. Hal ini dikarenakan secara hukum, karyawan *outsourcing* tidak dianggap sebagai bagian langsung dari perusahaan pengguna (user), melainkan sebagai pekerja dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* itu sendiri.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability sampling*. Metode *nonprobability sampling* yang diterapkan adalah *purposive sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipakai dari populasi karyawan PT Wisata Borobudur Indah yang terdiri dari 177 karyawan, peneliti memutuskan untuk menggunakan rumus Slovin. Dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka telah ditemukan jumlah sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 123 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian *Outer Model*

4.1.1 Uji Validitas

Convergent Validity

Validitas konvergen mengacu pada tingkat korelasi antara skor indikator dengan skor konstruk yang diukur. Dalam teknik analisis *Partial Least Square* (PLS), validitas konvergen dapat

dinilai melalui analisis *outer loading* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*), di mana keduanya harus memiliki nilai $> 0,5$ untuk dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4.1 Nilai Outer Loading

<i>Item</i>	<i>X₁</i>	<i>X₂</i>	<i>Y</i>
X _{1.1}	0,967		
X _{1.2}	0,910		
X _{1.3}	0,957		
X _{1.4}	0,936		
X _{1.5}	0,926		
X _{1.6}	0,905		
X _{1.7}	0,937		
X _{1.8}	0,863		
X _{1.9}	0,947		
X _{1.10}	0,826		
X _{1.11}	0,936		
X _{1.12}	0,964		
X _{1.13}	0,850		
X _{1.14}	0,961		
X _{1.15}	0,926		
X _{1.16}	0,952		
X _{2.1}		0,896	
X _{2.2}		0,913	
X _{2.3}		0,756	
X _{2.4}		0,883	
X _{2.5}		0,745	
X _{2.6}		0,750	
X _{2.7}		0,725	
X _{2.8}		0,895	
X _{2.9}		0,929	
X _{2.10}		0,848	
X _{2.11}		0,873	
X _{2.12}		0,740	
X _{2.13}		0,710	
Kinerja Karyawan			1,000

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Selain itu, uji *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Dalam penelitian ini, seluruh variabel yang digunakan telah memenuhi kriteria dengan nilai AVE $> 0,5$. Hasil analisis secara rinci disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Average Variance Extracted (AVE)

<i>Matrix</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Motivasi (X ₁)	0,853
Disiplin Kerja (X ₂)	0,679

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan nilai *outer loading* dan AVE pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Discriminant Validity

Hasil uji *discriminant validity* dapat dianalisis menggunakan nilai *cross loading*. Sebuah indikator dianggap memenuhi syarat *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* indikator tersebut terhadap variabel lainnya.

Tabel 4.3 Nilai Cross Loading

<i>Item</i>	<i>X₁</i>	<i>X₂</i>	<i>Y</i>
X _{1.1}	0,966	0,808	0,561
X _{1.2}	0,909	0,729	0,491
X _{1.3}	0,956	0,801	0,541

X _{1.4}	0,935	0,793	0,526
X _{1.5}	0,906	0,728	0,490
X _{1.6}	0,904	0,700	0,532
X _{1.7}	0,936	0,760	0,616
X _{1.8}	0,864	0,713	0,608
X _{1.9}	0,946	0,809	0,580
X _{1.10}	0,826	0,751	0,564
X _{1.11}	0,935	0,753	0,577
X _{1.12}	0,963	0,773	0,585
X _{1.13}	0,850	0,692	0,592
X _{1.14}	0,961	0,787	0,622
X _{1.15}	0,901	0,726	0,568
X _{1.16}	0,936	0,802	0,564
X _{2.1}	0,889	0,896	0,506
X _{2.2}	0,843	0,913	0,532
X _{2.3}	0,569	0,756	0,548
X _{2.4}	0,799	0,883	0,521
X _{2.5}	0,456	0,745	0,490
X _{2.6}	0,482	0,750	0,513
X _{2.7}	0,451	0,725	0,443
X _{2.8}	0,881	0,895	0,509
X _{2.9}	0,900	0,929	0,538
X _{2.10}	0,817	0,848	0,448
X _{2.11}	0,790	0,873	0,501
X _{2.12}	0,459	0,740	0,491
X _{2.13}	0,435	0,710	0,479
Kinerja Karyawan	0,616	0,612	1,000

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator yang membentuk masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar *discriminant validity*, dengan nilai *cross loading* > 0,7.

4.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas ini dapat dilihat melalui nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* pada setiap variabel. Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas apabila nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* keduanya lebih dari 0,7.

Tabel 4.4 Uji Reabilitas

<i>Matrix</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi (X ₁)	0,989	0,988
Disiplin Kerja (X ₂)	0,961	0,960

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,7 menunjukkan bahwa data untuk setiap variabel telah memenuhi standar reliabilitas.

4.2 Pengujian Inner Model

4.2.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model struktural. Secara sederhana, nilai R² menunjukkan proporsi variansi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Semakin tinggi nilai R², semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.5 Nilai R-Square

<i>Matrix</i>	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,414

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan R^2 di atas, diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,414 atau 41%. Hasil ini dianggap cukup (moderat) untuk menjelaskan model penelitian, karena menunjukkan bahwa 41% variansi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model.

4.2.2 Relevansi Prediksi (Q^2)

Nilai Q^2 yang lebih besar dari nol memberikan bukti bahwa model memiliki relevansi prediksi. Nilai Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel endogen. Jika nilai $Q^2 > 0$, ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel endogen.

Tabel 4.6 Nilai *Q-Square*

<i>Matrix</i>	<i>Q-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,394

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 di atas, diketahui bahwa nilai *Q-Square* sebesar $0,394 > 0$. Artinya, model menghasilkan nilai observasi yang signifikan, dan estimasi parameternya relevan serta memiliki *goodness of fit* yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel endogen dan dapat digunakan dengan kepercayaan yang tinggi.

4.2.3 Effect Size (f^2)

Melalui *effect size* (f^2), kita dapat menilai apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Pengukuran *effect size* ini memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam hal ini, nilai f^2 yang disarankan adalah: 0,02 menunjukkan pengaruh kecil; 0,15 menunjukkan pengaruh sedang; 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Nilai f^2 yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model.

Tabel 4.7 Nilai Effect Size

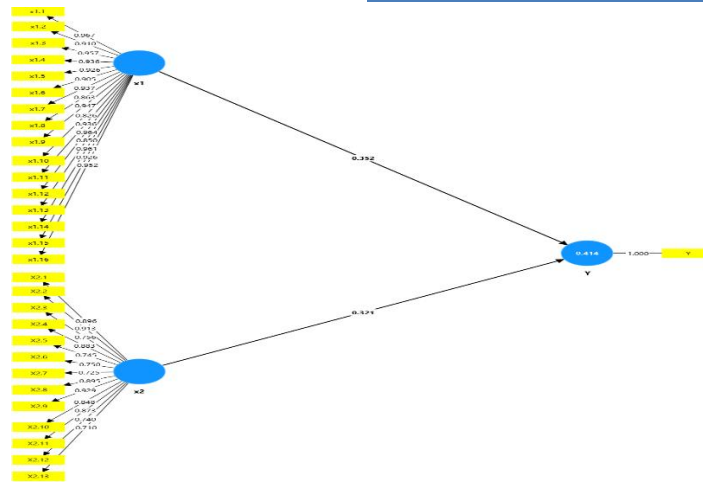
<i>Matrix</i>	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X_1)	0,067
Disiplin Kerja (X_2)	0,055

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan f^2 di atas, dapat diartikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki *effect size* terhadap kinerja karyawan pada kategori kecil tetapi signifikan. Kesimpulannya, kedua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tergolong kecil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya tidak besar, variabel-variabel tersebut tetap memiliki peran dan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.4 Estimate Path Coefficient

Untuk menentukan *Estimate Path Coefficient* dalam sebuah penelitian, peneliti terlebih dahulu menyusun diagram jalur yang berfungsi untuk memvisualisasikan struktur hubungan kausal antar variabel secara grafis. Diagram jalur ini menggambarkan hubungan antara variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah diagram jalur yang digunakan untuk menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut.

Gambar 4.1 Hasil Olah Data *Estimate Path Coefficient*

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan diagram jalur *Estimate Path Coefficient*, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien jalur antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai ini tergolong dalam kategori pengaruh sedang sesuai dengan rentang interpretasi *path coefficient*.

Selanjutnya, nilai koefisien jalur antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,321. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil dibandingkan dengan motivasi. Nilai ini juga tergolong dalam kategori pengaruh sedang sesuai dengan rentang interpretasi *path coefficient*.

4.3 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan informasi di atas, pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *T-Statistics* dan *P-Values*. Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima jika nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang memenuhi kriteria ini dapat dianggap signifikan secara statistik dan diterima.

Tabel 4.8 Uji Hipotesis

Variable	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0,352	0,323	0,154	2,283	0,022
$X_2 \rightarrow Y$	0,321	0,353	0,162	1,983	0,047

Sumber: Output SmartPLS 4, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Uji konstruk antara motivasi dan kinerja karyawan menghasilkan nilai *P-Values* sebesar $0,022 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah. Artinya, semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya.
- Uji konstruk antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai *P-Values* sebesar $0,047 < 0,05$, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah

Dalam pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan *T-Statistics* 2,293 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* 0,022 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Penelitian ini membuktikan teori hubungan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengaruh positif dan signifikannya, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin & Sasongko (2022) serta penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Priyanto (2021), dimana pada kedua penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah

Dalam pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan *T-Statistics* 1,983 yang memenuhi syarat lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* 0,047 yang juga memenuhi syarat lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Penelitian ini membuktikan teori hubungan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengaruh positif dan signifikannya, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meinitasari (2023) serta penelitian yang dilakukan oleh Sukatendel et al. (2021), dimana pada kedua penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- Motivasi sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya.
- Disiplin kerja sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya.
- Motivasi dan disiplin kerja dinyatakan secara bersama-sama berpengaruh langsung dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Kinerja karyawan cenderung lebih baik jika keduanya tinggi, dan lebih rendah jika keduanya rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan diterapkan oleh PT Wisata Borobudur Indah, di antaranya:

- Meningkatkan Kinerja Karyawan: Berdasarkan data kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah, perusahaan perlu fokus pada motivasi dan disiplin kerja dengan memperbaiki kedisiplinan, sikap kerja, kemampuan kolaborasi, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kepemimpinan karyawan untuk membantu mereka mencapai kinerja optimal..
- Meningkatkan Motivasi Karyawan: PT Wisata Borobudur Indah harus memperhatikan kepatuhan terhadap peraturan, menciptakan ruang kerja yang nyaman, memberi penghargaan atas prestasi, serta memastikan tanggung jawab karyawan. Kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan dengan memberikan upah yang layak dan tepat waktu serta tunjangan kesehatan.

- Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan: PT Wisata Borobudur Indah dapat mendorong kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan, meminimalkan keterlambatan, serta memastikan kewaspadaan dalam menjalankan tugas. Perusahaan juga harus memastikan karyawan bekerja dengan etika yang baik, seperti sopan, jujur, dan rapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Fadilah, M. A., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putra Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq, M. Al, Abdullah, Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Ristiyan, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran (JIKAP)*, 6(1), 80. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>