



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

Aulia Zaki^a, Christian Wiradendi Wolor^b, Sholikhah^c

^a Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

^b Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

^c Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat artikel:

Diterima: 7 Mei 2025

Disetujui: 8 Juni 2025

Diterbitkan: 8 Juni 2025

Kata kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Operasional organisasi sangat bergantung pada SDM, yang mana ialah aset krusial untuk perusahaan. Tingkat kesuksesan suatu tim ditentukan oleh kinerja anggotanya, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang meliputi keinginan untuk bekerja, kepuasan kerja, dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, insentif kerja ini juga mempengaruhi disiplin kerja, mencakup kehadiran dan ketepatan waktu, yang ialah unsur kritis ketika meraih capaian organisasi. Capaian kajian ini ialah guna memahami korelasi diantara kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi di PT Wisata Borobudur Indah. Sebanyak 123 pekerja yang dikontrak ikut serta dalam survei ini sebagai responden. Kuesioner dibagikan sebagai bagian dari pendekatan kuantitatif, dan data dianalisis menggunakan teknik PLS bersama dengan metode SEM. Berdasarkan temuan penelitian, (1) kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah terpengaruh dengan positif dan substansial oleh motivasi kerja, dan (2) kinerja karyawan terpengaruh dengan positif dan substansial oleh disiplin kerja. Hasil ini menyarankan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan, organisasi sebaiknya lebih fokus pada faktor-faktor disiplin kerja dan motivasi.

PENDAHULUAN

Karena kualitas SDM memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan bisnis, setiap organisasi memerlukan karyawan berkualitas tinggi untuk mencapai pendapatan maksimal. Untuk menjaga efisiensi operasional dan menciptakan keunggulan kompetitif, sumber daya manusia merupakan komponen yang esensial. Orang-orang yang memiliki talenta, kreativitas, dan pengalaman dianggap sebagai aset penting dan produktif bagi perusahaan di era berbasis pengetahuan ini (Sitopu et al., 2021).

Sumber daya utama yang memiliki dampak substansial terhadap cara suatu bisnis beroperasi adalah modal manusia. Motivasi, kebahagiaan kerja, dan antusiasme memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, yang merupakan refleksi dari kesuksesan tim. Selain itu, disiplin kerja, termasuk kehadiran dan ketepatan waktu, dipengaruhi oleh motivasi kerja (Sitopu et al., 2021).

PT Wisata Borobudur Indah ialah perusahaan *outsourcing* tenaga kerja dengan pelanggan dan karyawan yang teredar di beragam wilayah. Perusahaan ini pun menyediakan layanan manajemen acara dan penyewaan kendaraan. Namun, tindakan yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja merupakan subjek eksklusif penelitian ini.

Tabel 1. Klien

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 (2024)

PT Wisata Borobudur Indah mempunyai 177 tenaga kerja yang beredar di 4 lokasi, berdasarkan data klien dari tabel di atas. Untuk menentukan sejauh mana tujuan strategis dan sasaran organisasi telah tercapai, dilakukan penilaian kinerja menggunakan KPI. Statistik kinerja pekerja outsourcing selama tahun 2023 ditampilkan di bawah ini.

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan

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	1	2	5	0
Balai Litbang	2	6	10	0
Total Karyawan	23	60	94	0
Persentase	13%	34%	53%	0%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah (2023)

Hasil evaluasi kinerja karyawan dari tabel di atas menunjukkan bahwa sekitar 53% karyawan tergolong cukup produktif. Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan meliputi tingkat kehadiran yang rendah, kurangnya sikap kerja yang positif, lemahnya kerja sama tim, keluhan mengenai upah atau gaji, serta kondisi kerja yang tidak mendukung. Berbagai faktor tersebut berdampak pada tingkat loyalitas dan dedikasi para karyawan, serta memiliki kaitan erat yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan.

Selain data kinerja karyawan, adapun hasil interview bersama *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah mengindikasikan bahwasanya minimnya disiplin serta motivasi kerja merupakan akibat inti belum optimalnya kinerja para karyawan. Masalah ini masih menjadi tantangan utama yang harus di selesaikan bagi perusahaan, sebagaimana tercermin dari sejumlah keluhan para klien terhadap kinerja karyawan yang telah ditempatkan.

Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan mempunyai efek yang substansial pada peningkatan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang kuat. Informasi berikut ini berkaitan dengan kehadiran karyawan PT Wisata Borobudur Indah pada tahun 2023.

Tabel 3. Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Frekuensi Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	177	26	4602	298	6.5%
Februari	177	24	4248	342	8.1%
Maret	177	27	4779	360	7.5%

April	177	24	4248	508	12.5%
Mei	177	27	4779	280	5.9%
Juni	177	25	4425	492	11.1%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah (2023)

Berlandaskan statistik kehadiran karyawan yang telah disebutkan, tingkat keterlambatan karyawan PT Wisata Borobudur Indah pada tahun 2023 mencapai 8%, di atas rentang yang direkomendasikan yaitu 3-5%. Hal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan masih belum menyadari krusialnya disiplin, paling inti terkait dengan kehadiran dan ketepatan waktu di tempat kerja.

Interview dengan supervisor di PT Wisata Borobudur Indah mengungkapkan bahwasanya karyawan terus menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja, terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu. Produktivitas karyawan akhirnya terganggu akibat ketidakpatuhan ini, karena waktu kerja tidak dipergunakan dengan efisien dan efektif.

Disamping itu, supervisor PT Wisata Borobudur Indah menekankan bahwa tingkat usaha yang ditunjukkan oleh karyawan mencerminkan keinginan mereka terhadap pekerjaan. Sebagian besar karyawan hanya bekerja sesuai kemampuan terbaik mereka karena kurangnya komitmen, tanggung jawab, dan usaha keras, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pekerjaan.

Oleh karena itu, peneliti mengirimkan kuesioner pada 33 pekerja *outsourcing* PT Wisata Borobudur Indah yang dipilih secara acak guna melakukan studi pilot dan menyelidiki lebih lanjut masalah motivasi ini. Interview dengan supervisor, yang berfokus pada permasalahan motivasi berkaitan kesuksesan dan pengakuan, kondisi kerja, dan gaji atau upah, tanggung jawab menjadi dasar pemilihan dan penyusunan pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 4. Data Kuesioner Pra Riset-Variabel Motivasi

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pimpinan saya senantiasa memberikan kesempatan guna terlibat ketika pelaksanaan tugas.	42%	58%
2	Saya memiliki dorongan tinggi atau berinisiatif untuk bertindak proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan.	45%	55%
3	Usaha keras yang saya lakukan mendapat pujian dan pengakuan dari atasan.	39%	61%
4	Penghargaan atas hasil kerja saya dapat diperoleh dengan cukup mudah.	39%	61%
5	Menerima tanggung jawab besar saya anggap sebagai tantangan yang memotivasi.	39%	61%
6	Saya mampu menerima setiap konsekuensi atas kesalahan yang saya perbuat.	45%	55%
7	Kondisi kerja di tempat saya saat ini terasa sangat mendukung dan nyaman	42%	58%
8	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya	39%	61%
Rata-rata		41%	59%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Hasil studi awal yang tercantum dalam tabel berikut ini sejalan dengan kekhawatiran atau indikasi yang disampaikan oleh supervisor PT Wisata Borobudur Indah. Sebagian besar pekerja, terutama yang bekerja dengan kontrak, merasa tidak mendapatkan pengakuan atau kesempatan yang cukup untuk sukses. Pekerja kontrak menghadapi kesulitan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi yang berarti. Dengan peluang yang hampir tidak ada untuk menjadi pekerja tetap, promosi, atau posisi yang lebih baik, aspirasi mereka terbatas pada perpanjangan kontrak, pujian, dan ucapan terima kasih.

Karyawan juga percaya bahwa lingkungan kerja di tempat mereka ditugaskan masih buruk. Sebagian besar dari mereka adalah petugas keamanan, dan mereka menghadapi banyak hambatan setiap hari, seperti menjadi yang pertama merespons gangguan, menangani berbagai masalah di lokasi kerja, dan terpapar sinar matahari langsung. Akibatnya, tempat kerja mereka tidak hanya terbatas tetapi juga sangat stres.

UMR Kab Magelang yakni IDR 2.316.890 masih lebih tinggi daripada penghasilan atau gaji yang diterima

karyawan PT Wisata Borobudur Indah, sekitar IDR 2.000.000 hingga IDR 3.500.000. Meskipun memiliki peran penting dalam memastikan keamanan kawasan wisata Borobudur yang luas, karyawan menyatakan bahwa jumlah tersebut tak mencukupi guna mencukupi keperluan pribadi dan keluarga mereka. Ketidakseimbangan antara gaji dan beban kerja berdampak pada motivasi di tempat kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kinerja bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dituntaskan oleh individu atau kelompok sudah suatu organisasi sebagai sarana untuk menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan untuk meraih capaian yang telah ditentukan dengan teratur. Kinerja secara umum menunjukkan sejauh mana kepuasan individu terhadap tugas serta kewajiban yang sudah diberikan. Oleh sebab itu, kinerja sangat krusial untuk pertumbuhan pribadi dan profesional (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut penelitian oleh Fadilah dkk. (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi kemajuan teknologi, keterampilan, gaji atau upah, kondisi kerja, budaya organisasi, pelatihan, motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kepribadian, disiplin, kemampuan, kompetensi, tingkat pendidikan, dan remunerasi.

Di sisi lain, Artana, sebagaimana dikutip oleh Maryani dkk. (2021), menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan parameter yang dimanfaatkan guna mengevaluasi kinerja karyawan. Di antaranya: 1) Kualitas kerja, yang mencakup kerapian dan ketepatan; 2) Jumlah pekerjaan, yang merujuk pada jumlah tugas yang diselesaikan setiap hari; 3) pemahaman perihal pekerjaan dan aspek terkait; 4) Loyalitas pada pekerjaan dan posisi; 5) Kapabilitas untuk berkolaborasi guna meningkatkan efisiensi; 6) Kapabilitas untuk beradaptasi dengan tugas dan lingkungan; 7) Inisiasi dalam bentuk kreativitas dan pemikiran ketika meraih target organisasi; 8) Kemandirian dalam menuntaskan pekerjaan; dan 9) Kreativitas dalam berkomunikasi ide positif untuk mendukung efisiensi dan produktivitas.

Motivasi

Meinitasari (2023) menyatakan bahwa kata Latin *move*, yang artinya kekuatan pendorong atau dorongan, adalah asal mula istilah motivasi. Orang yang mampu melakukan suatu tugas diberikan motivasi. Motivasi adalah proses membangkitkan semangat anggota tim atau bawahan agar mereka siap untuk bekerja keras dan menggunakan bakat serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan bisnis ataupun organisasi.

Menurut teori dua aspek Frederick Herzberg, yang ditulis oleh Maryani dkk. (2021), unsur-unsur yang memotivasi dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama meliputi faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, bonus, administrasi bisnis dan peraturan, keamanan kerja, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Kategori kedua terdiri dari unsur internal seperti promosi, prestise dan pengakuan, pencapaian, posisi, prospek pengembangan, dan tanggung jawab.

Menurut teori Herzberg, yang juga dikenal sebagai Teori Higiene-Motivasi atau Teori Dua Faktor, terdapat dua jenis unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja. Baik substansi pekerjaan maupun kesenangan yang ditimbulkannya dianggap sebagai unsur motivasional. Di antaranya adalah pencapaian, yaitu kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang dapat diukur melalui inisiatif, kontribusi, dan komunikasi yang efektif. Elemen penting lainnya adalah pengakuan atas usaha, yang dapat diberikan melalui rasa hormat, penghargaan, dan pujian. Motivasi juga dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan itu sendiri, termasuk keragaman tugas, kesesuaian keterampilan, dan tingkat kesulitan. Faktor lain yang memengaruhi kepuasan meliputi otonomi dalam menyelesaikan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan. Kesempatan untuk pertumbuhan individu melalui pendidikan, pelatihan, dan bimbingan juga sama pentingnya untuk mengembangkan baik profesional maupun pribadi.

Namun, jika tidak dipenuhi dengan baik, faktor hygiene—yang terkait dengan lingkungan kerja—dapat menyebabkan ketidakpuasan. Elemen-elemen ini meliputi administrasi dan aturan perusahaan, di mana praktik perekrutan dan penilaian kinerja yang adil dan transparan sangat penting. Faktor lain adalah kualitas pengawasan, yang mencakup komunikasi terbuka, perlakuan adil, dan dukungan dari atasan. Kondisi kerja juga dipengaruhi oleh interaksi antar rekan kerja, seperti kolaborasi dan kepedulian. Masalah hygiene dapat mencakup aspek fisik dan lingkungan, seperti tempat kerja, kenyamanan, keamanan, dan fasilitas. Terakhir, tetapi tidak kalah pentingnya, remunerasi moneter dalam bentuk gaji, bonus, dan manfaat kesehatan memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

Kapabilitas untuk tekun, konsisten, serta sejalan dengan peraturan yang ada tanpa melanggar norma yang telah ditentukan dikenal sebagai disiplin kerja. Rasa hormat antar karyawan dalam menjalankan tugasnya serta

kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur tertulis maupun tidak tertulis juga tercermin dalam disiplin ini (Hidayat dkk., 2024). Disiplin kerja karyawan terpengaruhi oleh beberapa aspek. Aspek-aspek tersebut mencakup besaran gaji yang ditawarkan, contoh kepemimpinan, adanya peraturan yang jelas sebagai panduan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, pengawasan yang efisien, perhatian karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung disiplin. Kepemimpinan, gaji, insentif, keterampilan individu, keadilan, pengawasan, budaya kerja, dan penggunaan denda atau sanksi adalah faktor lain yang berkontribusi (Ristiayani dkk., 2024). Dimensi dan indikator disiplin kerja mencakup beberapa area yang berbeda, menurut Rivai yang dikutip oleh Maryani dkk. (2021).

Pertama, kehadiran, yang menggunakan metrik seperti keterlambatan, absensi, dan ketepatan waktu untuk mengukur sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam melaksanakan tanggung jawab mereka baik secara langsung maupun virtual. Kedua, patuh pada peraturan kerja, yang mengevaluasi seberapa jauh pekerja mematuhi pedoman dan kebijakan perusahaan, termasuk penempatan pekerjaan yang tepat, kode berpakaian resmi, dan jam kerja. Ketiga, kewaspadaan tinggi, yang ditunjukkan oleh sifat-sifat seperti kehati-hatian, ketelitian, dan persiapan yang teliti, dan merujuk pada kapabilitas karyawan guna tetap berfokus dan siap menerima tugas ataupun kondisi khusus. Terakhir, etika kerja menampilkan prinsip-prinsip moral, profesionalisme, dan pertanggungjawaban melalui sifat-sifat seperti kerapian, sopan santun, dan kejujuran.

METODOLOGI PENELITIAN

Kajian ini memanfaatkan metodologi kuantitatif. Merujuk Waruwu (2023), penelitian kuantitatif mengaitkan perhitungan, pengukuran, serta analisa data numerik guna merumuskan hipotesis, menggunakan metode analitis, dan mencapai simpulan. Kajian ini bertujuan guna menentukan apakah disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Peneliti dapat memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi dengan menganalisis data numerik. Populasi penelitian terdiri dari 177 individu yang tidak dikategorikan berdasarkan kelompok atau jabatan dan merupakan pekerja outsourcing PT Wisata Borobudur Indah, yang berlokasi di Jl. Balaputra Dewa No. 72 Cawangsari, Borobudur, Magelang, Jawa Tengah.

Hal ini disebabkan karena secara hukum, tenaga kerja *outsourcing* dianggap sebagai karyawan dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bukan perusahaan pengguna jasa.

Dalam penelitian ini, digunakan metode sampling purposif, yang merupakan pendekatan sampling nonprobabilitas. Peneliti menggunakan metode Slovin guna menetapkan size sampel dari populasi 177 pekerja. Sebanyak 123 pekerja akan berkontribusi pada kajian ini sebagai partisipan, sejalan dengan ukuran sampel yang ditentukan menggunakan algoritma Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian *Outer-Model* – Uji Validitas (*Convergent-Validity*)

Derajat korelasi antara skor indikator dan konsep yang diuji dikenal sebagai validitas konvergen. Validitas konvergen dalam teknik analisis PLS dievaluasi menggunakan nilai AVE dan analisis beban luar; kedua nilai tersebut harus $> 0,5$ agar dianggap mencukupi standar validitas konvergen.

Tabel 5. Analisis Persentase Kriteria Kelayakan

Item	X1	X2	Y
X1 - 1	0.967		
X1 - 2	0.910		
X1 - 3	0.957		
X1 - 4	0.936		
X1 - 5	0.926		
X1 - 6	0.905		
X1 - 7	0.937		
X1 - 8	0.863		
X1 - 9	0.947		
X1 - 10	0.826		
X1 - 11	0.936		
X1 - 12	0.964		
X1 - 13	0.850		
X1 - 14	0.961		
X1 - 15	0.926		
X1 - 16	0.952		

X2 - 1	0.896
X2 - 2	0.913
X2 - 3	0.756
X2 - 4	0.883
X2 - 5	0.745
X2 - 6	0.750
X2 - 7	0.725
X2 - 8	0.895
X2 - 9	0.929
X2 - 10	0.848
X2 - 11	0.873
X2 - 12	0.740
X2 - 13	0.710
Kinerja Karyawan	1.000

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

Di samping itu, nilai AVE dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen. Tiap variabel yang dipakai pada kajian ini memenuhi kriteria dengan nilai $AVE > 0,5$. Tabel berikut menampilkan hasil analisis lengkap:

Tabel 6. *Average Variance-Extracted-(AVE)*

Matrix	AVE
Motivasi (X1)	0.853
Disiplin Kerja (X2)	0.679

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

Seluruh variabel pada kajian ini sudah mencukupi persyaratan validitas konvergen, berlandaskan nilai outer loading dan AVE yang ditampilkan dalam tabel di atas. Hal ini terlihat pada tabel di atas, di mana nilai-nilai yang $> 0,5$ ditampilkan baik pada tabel AVE maupun tabel outer loading.

Pengujian Outer Model – Uji Validitas (*Discriminant Validity*)

Nilai cross loading dapat dimanfaatkan guna menganalisis hasil uji validitas diskriminan. Bila nilai cross loading sebuah parameter pada variabel yang diukur lebih besar daripada nilai cross loading parameter tersebut pada variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan.

Tabel 7. *Cross Loading*

Item	X1	X2	Y
X1 - 1	0.966	0.808	0.561
X1 - 2	0.909	0.729	0.491
X1 - 3	0.956	0.801	0.541
X1 - 4	0.935	0.793	0.526
X1 - 5	0.906	0.728	0.490
X1 - 6	0.904	0.700	0.532
X1 - 7	0.936	0.760	0.616
X1 - 8	0.864	0.713	0.608
X1 - 9	0.946	0.809	0.580
X1 - 10	0.826	0.751	0.564
X1 - 11	0.935	0.753	0.577
X1 - 12	0.963	0.773	0.585
X1 - 13	0.850	0.692	0.592
X1 - 14	0.961	0.787	0.622
X1 - 15	0.901	0.726	0.568
X1 - 16	0.936	0.802	0.564
X2 - 1	0.889	0.896	0.506
X2 - 2	0.843	0.913	0.532
X2 - 3	0.569	0.756	0.548
X2 - 4	0.799	0.883	0.521

X2 - 5	0.456	0.745	0.490
X2 - 6	0.482	0.750	0.513
X2 - 7	0.451	0.725	0.443
X2 - 8	0.881	0.895	0.509
X2 - 9	0.900	0.929	0.538
X2 - 10	0.817	0.848	0.448
X2 - 11	0.790	0.873	0.501
X2 - 12	0.459	0.740	0.491
X2 - 13	0.435	0.710	0.479
Kinerja Karyawan	0.616	0.612	1.000

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

Nilai cross loading $> 0,7$ untuk setiap item dari setiap variabel dalam Tabel 7 menunjukkan bahwasanya seluruh parameter yang membuat setiap variabel pada kajian ini sudah mencukupi persyaratan validitas diskriminatif.

Pengujian Outer Model – Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana alat yang digunakan tepat, akurat, dan konsisten dalam mengukur konstruk. Nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite Reliability* guna tiap variabel dapat digunakan guna mengukur keandalan. Jika kedua nilai tersebut menghasilkan nilai $> 0,7$, variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

<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)

Data untuk setiap variabel memenuhi standar reliabilitas, seperti yang ditunjukkan oleh uji reliabilitas dalam tabel 8, yang memperlihatkan bahwasanya nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha* $> 0,7$.

Pengujian Inner Model – Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam model struktural, koefisien determinasi dimanfaatkan guna menghitung sebaik apa faktor-faktor independen bisa memaparkan variabel dependen. Dengan kata lain, nilai R^2 menunjukkan persentase varians variabel dependen yang bisa dipaparkan oleh variabel independen pada model. Makin tinggi nilai R^2 , semakin besar kapabilitas faktor-faktor independen ketika memaparkan variabel dependen.

Tabel 9. *R-Square*

<i>Matrix</i>	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0.414

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

Hasil perhitungan R^2 pada tabel 9 menunjukkan bahwasanya nilai R-Square sejumlah 0,414, atau 41%, telah dicapai. Mengingat bahwa 41% variasi pada variabel dependen bisa dipaparkan oleh variabel independen dalam model, angka ini dianggap memadai atau moderat untuk menggambarkan model studi.

Pengujian Inner Model – Relevansi Prediksi (Q^2)

Model ini berguna untuk peramalan jika nilai Q^2 lebih besar dari nol. Derajat pengaruh model struktural terhadap pengukuran variabel endogen yang diamati dievaluasi menggunakan Q^2 . Model ini memberikan kemampuan peramalan yang kuat untuk variabel endogen jika nilai $Q^2 > 0$.

Tabel 10. *Q-Square*

<i>Matrix</i>	<i>Q-Square</i>
Kinerja Karyawan	0.394

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

Nilai Q-Square sejumlah 0,394, yang > 0 , dihasilkan berdasarkan hasil perhitungan Q^2 yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya. Hal itu memperlihatkan bahwasanya model mempunyai tingkat kesesuaian yang kuat, menghasilkan nilai pengamatan yang substansial, dan memiliki estimasi parameter yang relevan. Akibatnya, model ini dapat diandalkan dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam kemampuannya untuk memprediksi variabel endogen.

Pengujian Inner Model – Effect Size (f^2)

Derajat pengaruh faktor laten eksternal terhadap variabel laten endogen diukur dengan f^2 . Derajat pengaruh satu variabel terhadap variabel lain ditunjukkan oleh pengukuran ini. Nilai acuan untuk f^2 sering digunakan untuk menunjukkan pengaruh kecil (0,02), dampak sedang (0,15), dan dampak kuat (0,35). Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model meningkat seiring dengan nilai f^2 .

Tabel 11. *Effect Size*

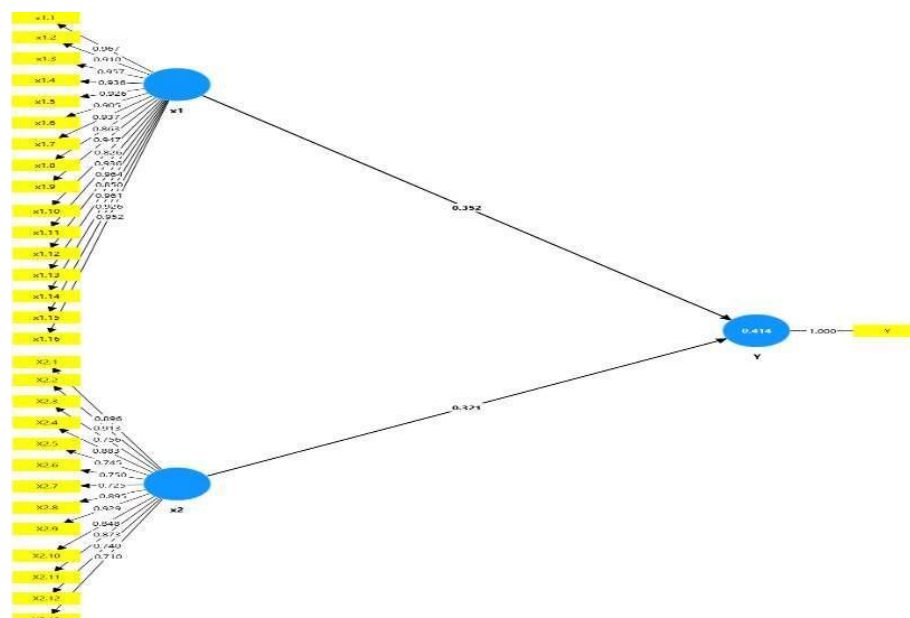
<i>Matrix</i>	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X_1)	0.067
Disiplin Kerja (X_2)	0.055

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

Dari hasil kalkulasi f^2 pada tabel di atas, bisa dibuat simpulan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi mempunyai efek yang kecil namun signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun efeknya relatif kecil, kedua faktor independen ini keduanya memainkan fungsi krusial ketika menaikkan kinerja karyawan. Hal itu memperlihatkan bahwa, meskipun mempunyai pengaruh yang sangat kecil, faktor-faktor ini tetap mempunyai efek yang substansial pada kinerja karyawan.

Pengujian Inner Model – Estimate Path Coefficient

Peneliti awalnya menghasilkan diagram rute, yang merupakan representasi grafis dari struktur hubungan kausal antara variabel, untuk menghitung Estimasi Koefisien Rute dalam penelitian ini. Diagram rute ini menggambarkan hubungan antara variabel dependen, kinerja karyawan, serta variabel independen, disiplin kerja dan motivasi. Kajian ini menganalisis tiga variabel: kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_1). Diagram rute yang mengikuti ini memberikan representasi grafis dari interaksi kausal antara ketiga variabel tersebut.



Gambar 1. *Estimate Path Coefficient*

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

Koefisien jalur antara variabel Y dan X_1 ialah 0,352, sesuai dengan grafik Koefisien Jalur Estimasi di atas. Hasil ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan terpengaruhi dengan positif oleh motivasi, artinya tingkat motivasi yang lebih tinggi hendaknya memberikan hasil kinerja yang optimal. Rentang interpretasi koefisien jalur menempatkan nilai ini dalam kelompok dampak sedang.

Selain itu, terdapat koefisien jalur sebesar 0.321 antara variabel X_2 dan Y . Temuan ini menunjukkan bahwa,

meskipun dampaknya sedikit lebih kecil daripada motivasi, disiplin kerja juga meningkatkan kinerja karyawan. Namun, kinerja mereka juga akan meningkat dengan disiplin kerja yang lebih tinggi. Rentang interpretasi koefisien jalur juga mengklasifikasikan nilai ini sebagai dampak yang moderat.

Uji Hipotesis

Metode yang sesuai untuk mengatasi masalah penelitian digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai T-Statistik dan P-Nilai dipertimbangkan sepanjang proses uji hipotesis berdasarkan data yang tersedia. Jika P-Nilai $< 0,05$ dan nilai T-Statistik $> 1,96$, hipotesis diterima. Hipotesis yang memenuhi kedua persyaratan tersebut dianggap dapat diterima dan secara statistik signifikan.

Tabel 12. Uji Hipotesis

<i>Variable</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
$X_1 \rightarrow Y$	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)

Berlandaskan temuan pengujian hipotesis, kesimpulan berikut bisa ditarik dari tabel di atas: Pertama, pengujian hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi menunjukkan nilai P sebesar 0,022, yang $< 0,05$, menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah dengan positif dan signifikan terpengaruhi oleh motivasi. Dengan kata lain, kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat motivasinya. Kedua, nilai P sejumlah 0.047, yang juga < 0.05 , dari uji asosiasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja secara substansial dan positif memengaruhi kinerja karyawan di organisasi. Hal ini berarti bahwa kinerja pekerja meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat disiplin kerja.

Pembahasan

Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah

Nilai T-Statistik sejumlah 2.293, yang lebih tinggi dari batas minimum 1.96, dan nilai P-Value sejumlah 0.022, yang < 0.05 , diperoleh saat menganalisis hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi. H1 didukung dan H0 ditolak berdasarkan kajian ini, yang memperlihatkan bahwasanya motivasi dengan substansial dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan temuan penelitian Abidin & Sasongko (2022) dan Tarigan & Priyanto (2021), yang juga menemukan dampak positif dan substansial motivasi pada kinerja karyawan, temuan ini memperkuat teori bahwasanya motivasi merupakan salah satu unsur kunci yang dengan positif dan substansial memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, diketahui bahwa kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah sangat dipengaruhi oleh motivasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai outer loading variabel motivasi. Hal ini diperkuat oleh dimensi Pencapaian, yang diukur melalui tingkat partisipasi dan komunikasi yang tinggi, serta dimensi Pengakuan, yang didukung oleh tingkat penghargaan dan pengakuan yang tinggi.

Dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah

Nilai T-Statistik sejumlah 1.983, yang lebih tinggi dari batas minimum 1.96, dan nilai P sejumlah 0.047, yang < 0.05 , diperoleh dari pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. H0 ditolak dan H1 diterima berlandaskan kajian ini, yang memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dengan substansial dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Meinitasari (2023) dan Sukatendel dkk. (2021), yang juga menemukan dampak positif dan substansial dari disiplin kerja pada kinerja karyawan, temuan ini memperkuat gagasan bahwasanya disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang dengan positif dan substansial memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, diketahui bahwasanya disiplin kerja mempunyai dampak yang sangat substansial pada kinerja karyawan di PT Wisata Borobudur Indah berdasarkan nilai outer loading dari variabel disiplin kerja. Dimensi Bekerja dengan Etika, yang didukung oleh indikator tingkat kebersihan pakaian yang tinggi dan pematuhan terhadap etika kerja, serta dimensi Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja, yang diukur oleh indikator penggunaan atribut yang tinggi dan kesesuaian pekerjaan dengan deskripsi pekerjaan, keduanya memperkuat pengaruh ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini dengan menguji dan mengevaluasi data dari studi tersebut:

- Motivasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh langsung yang positif dan substansial pada kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja mereka juga semakin baik, begitu pula sebaliknya;
- Disiplin kerja sebagai variabel independen juga berdampak langsung secara positif dan substansial pada kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Artinya, makin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, serta sebaliknya;
- Motivasi dan disiplin kerja dengan simultan memberikan pengaruh langsung yang positif dan substansial pada kinerja karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Kinerja dampak akan meningkat apabila kedua faktor tersebut tinggi, dan menurun apabila keduanya rendah.

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 Putera 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>
- Ristiyani, 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>