

Analisis Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Ahmad Alfonsus¹⁾ Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210
Email¹⁾: 2019104515@student.kalbis.ac.id
Email²⁾: Ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: *This study focuses on the influence of motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance at PT. XYZ. The research method used is quantitative, employing numerical data analysis and statistics. A conceptual model is utilized as a diagram depicting the relationships among the factors that affect employee performance. The dependent variable studied is employee performance (Y). The results of the study reveal that motivation has a significant positive influence on employee performance, while work discipline does not have a significant positive influence on employee performance. However, when considered together, motivation and work discipline have a significant impact on employee performance. Based on the research findings, it is recommended for the company to ensure a proper balance between wages and employee performance, encourage measured innovation and risk-taking, effectively manage time and target achievement, and prioritize employee development.*

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance, PT. XYZ, quantitative method.*

Abstrak: *Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data angka dan statistik. Model konseptual digunakan sebagai diagram hubungan antar faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara bersama-sama, motivasi dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan memastikan keseimbangan upah yang sesuai dengan kinerja karyawan, mendorong inovasi dan pengambilan risiko yang terukur, mengelola waktu dan pencapaian target dengan baik, serta fokus pada pengembangan karyawan.*

Kata kunci: *motivasi, kedisiplinan kerja, kinerja karyawan, PT. XYZ, metode kuantitatif.*

I. PENDAHULUAN

Agrowisata adalah salah satu jenis kegiatan wisata yang semakin populer di Indonesia belakangan ini. Hal ini dipengaruhi dari fakta bahwa Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki banyak tempat wisata alam yang mempesona, mulai dari pantai gunung, danau, hingga hutan belantara. Selain itu, agrowisata juga semakin diminati karena memberikan pengalaman yang berbeda dan menarik bagi para pengunjung wisatawan yang ingin menjelajahi tempat wisata dengan cara yang berbeda. Agrowisata sendiri sebenarnya sudah ada

sejak lama di Indonesia, terutama yang ada di daerah-daerah yang memiliki potensi wisata alam yang tinggi seperti Bali, Lombok, dan Jogjakarta. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kegiatan Agrowisata semakin tumbuh dan berkembang serta menyebar luas ke berbagai daerah di Indonesia, hingga ke daerah-daerah yang sebelumnya belum terlalu terkenal sebagai tempat wisata.

Salah satu lokasi agrowisata yang berada di Indonesia adalah PT. XYZ yang letaknya di Ciseeng, Bogor. Perusahaan ini adalah tempat wisata agrikultur yang telah membuka diri kepada masyarakat

umum sejak tahun 2015, dimana perusahaan ini sebelumnya hanya berfokus menjadi tempat research dalam bidang Agribisnis, yaitu dalam bidang perbanyakan tanaman atau disebut kultur jaringan, dan juga memproduksi bibit tanaman buah dalam pot atau biasa disebut tabulampot (Website, 2023). Perusahaan Agrowisata ini bertujuan wisata pertanian yang ideal untuk liburan santai bersama teman dan keluarga. Agrowisata ini dirancang sebagai tujuan wisata ramah lingkungan, menjadikannya tempat yang menarik serta ideal untuk dikunjungi jika suatu keluarga, organisasi, serta sekolah ingin belajar lebih banyak tentang pertanian, penanaman, dan gaya hidup alternatif.

PT. XYZ memiliki luas hampir 80 hektar yang berfokus kepada Agrowisata, seperti Pendidikan pertanian terpadu yang dijadikan satu dengan budidaya ikan atau disebut dengan Mina padi, ada juga Urban Farming, Waste management, Mini zoo dan juga Penginapan bernuansa alam. Edukasi Agrowisata telah memberikan warna baru bagi perusahaan dan bahkan saat ini Agrowisata telah menjadi fokus utamanya dalam keberlangsungan bisnisnya. Perusahaan berkomitmen untuk masa depan yang berkelanjutan dan melindungi lingkungan. Strategi keberlanjutannya tertanam dalam visi, misi dan nilai-nilai inti. Bisnis yang telah dijalankan telah ditujukan kepada pandangan menuju keberlangsungan lingkungan dan sosial jangka Panjang, untuk meningkatkan kesejahteraan lingkungan saat ini dan untuk generasi mendatang. (Website, 2023).

Selain itu PT.XYZ dalam upaya membangun bisnisnya juga mengembangkan fokus pada peningkatan SDM. Pengembangan SDM pada bisnis Agrowisata merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman wisatawan. Karyawan yang terampil dan berkualitas dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis, menciptakan

produk dan layanan yang berkualitas, dan membangun citra positif bisnis.

Selain itu perusahaan juga berfokus penuh dalam pengembangan motivasi, pengembangan kedisiplinan, dan pengembangan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan sebagai bukti penting dalam membangun bisnis berkelanjutan akan masa depan. Dalam pengembangan peraturan perusahaan ditujukan agar upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa segala aspek bisnis dan kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Fokus pengembangan pertama perusahaan ialah pada pengembangan motivasi, dimana motivasi adalah pemahaman dan pengaruh yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan mengambil inisiatif dalam kehidupan mereka. Motivasi adalah kekuatan yang melibatkan aspek emosional, kognitif, dan psikologis dalam mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk nilai-nilai personal, kebutuhan, harapan, dan tujuan individu (Mujanah, 2019). Setiap individu memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda, yang dapat memberikan motivasi yang unik bagi mereka. Misalnya, seseorang mungkin termotivasi oleh ambisi untuk mencapai kesuksesan karier, sementara orang lain mungkin termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau untuk mempengaruhi perubahan sosial.

Beberapa teori motivasi berusaha untuk memberikan penjelasan mengapa orang termotivasi. Teori "hierarki kebutuhan" Abraham Maslow, yang mengklaim bahwa motivasi manusia berkembang melalui serangkaian kebutuhan hierarki, dimulai dengan kebutuhan fisik dasar seperti makanan dan tempat tinggal, kemudian kebutuhan untuk keamanan, cinta dan kepemilikan, apresiasi, dan akhirnya kebutuhan untuk realisasi diri, adalah salah satu teori yang

paling dikenal. (F. Hasibuan, 2019, pp. 10–13).

Berikut ini adalah hasil olah data dengan variabel Motivasi karyawan PT.XYZ yang didapat dari kuesioner penelitian, dimana masalah yang dapat diidentifikasi dari tiga indikator motivasi karyawan yang Anda sebutkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Kuisisioner Pra-Survei

Indikator	Tidak setuju	Netral	Setuju
Kinerja saya mendapat pengakuan dari perusahaan	8 Orang / 21%	15 orang / 39,5%	15 orang / 39,5%
Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan upah yang pantas	9 orang / 23,6%	12 orang / 31,6%	27 orang / 44,8%
Kebutuhan sehari-hari saya terpenuhi dengan baik	10 orang / 26,3%	12 orang / 31,6%	16 orang / 42,1%

Sumber: Data Olahan Peneliti

1. Kinerja saya mendapat pengakuan dari perusahaan: terdapat 21% atau 8 orang yang tidak setuju. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa ada beberapa aspek dari kinerja karyawan yang belum mendapatkan pengakuan yang memadai.
2. Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan upah yang pantas: terdapat 23.6% atau 9 orang yang tidak setuju. Hal ini bisa menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara upaya yang karyawan lakukan dan imbalan yang karyawan terima. Keberlanjutan ketidaksesuaian ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja.
3. Kebutuhan sehari-hari saya terpenuhi dengan baik: terdapat 26.3% atau 10 orang yang tidak setuju. Ini mengindikasikan bahwa ada masalah dalam pemenuhan kebutuhan dasar karyawan di lingkungan kerja. Mungkin ada ketidakadilan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan, atau kurangnya dukungan dalam hal fasilitas atau kebijakan kesejahteraan karyawan.

Aspek kedua yang menjadi fokus serta dijunjung tinggi ialah mengenai kedisiplinan, dimana kedisiplinan merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa kedisiplinan yang kuat, perusahaan dapat kehilangan efisiensi, produktivitas, dan kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki kebijakan kedisiplinan yang jelas dan terstruktur untuk mengatur tindakan karyawan dan memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dikerjakan dengan tepat waktu dan sesuai standar perusahaan (Agustini.N, 2019).

Salah satu teori kedisiplinan yang terkenal adalah "Teori Kendali Diri" (Self-Control Theory) yang dikemukakan oleh Michael Gottfredson dan Travis Hirschi. Menurut teori ini, tingkat kedisiplinan seseorang ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengendalikan keinginan dan dorongan jangka pendek demi mencapai tujuan jangka Panjang (Utami& Kusriani, 2018)

Berikut ini adalah hasil olah data dengan variable kedisiplinan kerja karyawan PT.XYZ yang dikumpulkan oleh peneliti:

Tabel 2 Performance Appraisal

Departemen	Sub Departemen	Jabatan	Kondisi P 1 P 2 P 3	Target Perusahaan	Grand Total	Nilai Final
FINANCE & ACCOUNTING	Finance	Supervisor		85	51.07	91
AGRI-BUSNIS	Kebun Pasca Panan	Staff		85	59.24	89
MANAJEMEN	Digital Marketing	Supervisor		85	0	0
FINANCE & ACCOUNTING	Purchasing	Staff		85	85.59	86
GENERAL AFFAIR	GA PROJECT	Staff		85	89	89
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Staff		85	59.25	89
GENERAL AFFAIR	GA OPERASIONAL	Staff		85	84.12	84
FINANCE & ACCOUNTING	Accounting	Supervisor		85	0	0
FINANCE & ACCOUNTING	Accounting	Supervisor		85	0	0
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Supervisor		85	51.15	91
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Staff		85	84.89	85
AGRI-BUSNIS	Kebun	Staff		85	80.88	81
GENERAL AFFAIR	GA ME	Supervisor		85	84.1	84
AGRI-BUSNIS	Lab Kujat	Staff		85	85.82	86
HED		Manager		85	0	0
GENERAL AFFAIR	GA KEBERSIHAN & LANDSCAPE	Staff		85	91.88	92
AGRI-BUSNIS		Supervisor		85	0	0
AGRI-BUSNIS	Lab Kujat	Staff		85	77.35	77
GENERAL AFFAIR	Training Center	Supervisor	1	85	80.25	80
GENERAL AFFAIR	GA KEBERSIHAN & LANDSCAPE	Supervisor		85	91.06	91
FINANCE & ACCOUNTING	Accounting	Staff		85	91.41	91
AGRI-BUSNIS	KEBUN	Supervisor		85	87.75	88
IT	IT	Staff		85	93.44	93
IT	IT	Staff		85	91.41	91
SAC (Direktur)		Manager		85	0	0
HED	Hrd	Staff		85	90.08	90
HED	Hrd	Supervisor		85	87.5	88
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Staff		85	86.97	87
GENERAL AFFAIR	GA PROJECT DAN KENDARAAN	Staff		85	86	86
GENERAL AFFAIR	Training Center	Staff		85	88.27	88
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Staff		85	86.41	86
GENERAL AFFAIR	Training Center	Staff	1	85	72.41	72
MANAJEMEN	General Manager	Staff		85	0	0
AGRI-BUSNIS	Kebun	Staff		85	80.59	81
FINANCE & ACCOUNTING	Purchasing	Staff		85	91.25	91
FINANCE & ACCOUNTING	F&A & Ten	Staff		85	91.06	91
SALES & MARKETING	SALES	Supervisor		85	86.08	86
FINANCE & ACCOUNTING	Revisi - Tolating HTML	Staff		85	83.82	84
MANAJEMEN	Digital Marketing	Staff		85	91.06	91
SALES & MARKETING	SALES	Staff		85	0	0
GENERAL AFFAIR	GA TERNAK	Supervisor		85	91.4	91
GENERAL AFFAIR	GA DOM LANDSCAPE	Staff		85	90.06	90
SALES & MARKETING	SALES	Staff		85	92	92
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Staff		85	91.28	91
GENERAL AFFAIR	GA ME	Staff		85	86.88	86
GENERAL AFFAIR	GA Education & Edu Ops	Staff		85	88.47	88
SALES & MARKETING	ADMSALES	Staff		85	88.27	88
Total Nilai Rata-Rata						90.9

Sumber: Data Sekunder Perusahaan

Dimana dari masalah yang terjadi adalah ditemukan adanya karyawan yang

sering tidak hadir atau absen dalam pekerjaannya. Dalam kurun waktu satu bulan atau 22 hari kerja dalam satu bulan, total seluruh karyawan yang telah absen tanpa keterangan sebanyak 28 kali atau mencapai sebesar 2,6% dari total hari kerja, yang dapat dikategorikan bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin terkait kehadiran kerja pada hari kerja yang ditentukan perusahaan.

Selain Motivasi dan Kedisiplinan Perusahaan, fokus terakhir dalam pengembangan SDM di perusahaan ini adalah pengembangan Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan yaitu salah satu faktor kunci dalam suatu kesuksesan organisasi perusahaan. Karyawan yang efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dengan baik serta akurat. maka dari itu, perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan hasil yang optimal (Widodo, 2020).

Menurut Teori Harapan Vroom (Expectancy Theory): Teori ini menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh harapan mereka tentang hasil yang akan dicapai melalui upaya mereka, serta keyakinan bahwa upaya tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan (M. Hasibuan, 2019). Teori ini menekankan pentingnya kaitan antara upaya, harapan, dan penghargaan dalam memotivasi kinerja yang tinggi. Berikut ini adalah hasil olah data dengan variable Kinerja karyawan PT.XYZ yang dikumpulkan oleh peneliti:

Tabel 3 Absensi Karyawan

	Total hari	CDT	Cuti	Sakit	Alpa
			Tahunan / bersama	Surat dokter	D On / D Off
TOTAL	1078	7	182	2	28
Total Presentase		0,64%	16,9%	0,18%	2,6%

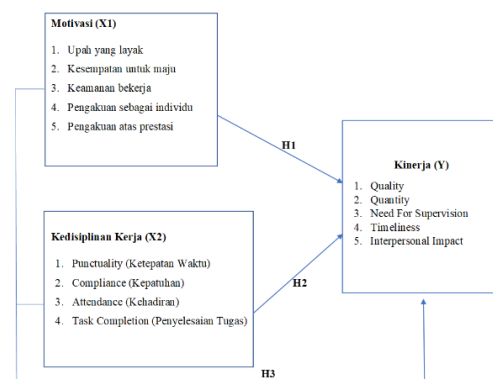
Sumber Data: Data Sekunder Perusahaan

Dimana dari hasil olah data dijelaskan bahwa seluruh karyawan mendapatkan skor nilai pada Performance appraisal sebagai Upaya dalam bentuk pengukuran

penilaian kinerja karyawan. Dari data yang didapat dikatakan bahwa rata-rata nilai yang diharapkan perusahaan ialah 70,9, yang artinya ada standar nilai yang perusahaan beri untuk dicapainya suatu kinerja yang baik. Namun terdapat juga bahwa ada 9 karyawan atau 18,4% yang tidak mampu memberikan nilai terbaik ataupun dari hasil rekapan nilai masih terdapat karyawan yang nilainya dibawah rata-rata. Disisi lain juga terdapat nilai target kpi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 85, maka diketahui terdapat 19 karyawan / 38% yang tidak mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Dalam data tersebut pula ditemukan juga masalah yang terjadi yakni ditemukan adanya karyawan yang telah mengalami mutasi atau perpindahan jabatan di perusahaan, serta beberapa karyawan yang telah menerima surat peringatan, termasuk surat peringatan level 1 dan level 3.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memiliki model konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Model Konseptual penelitian
Sumber: Skripsi Ahmad Alfonsus

Dari gambar model konseptual diatas dijelaskan bahwa Motivasi (X1) berhubungan langsung dengan Kinerja (Y), selain itu juga adanya hubungan secara langsung antara Kedisiplinan kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Tempat penelitian ini di PT.XYZ pada 12 mei 2023 hingga 31 mei 2023. Penelitian kali ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling. Untuk uji penelitian yang dilakukan dalam penelitian kali ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, diuji dengan Spss versi 26.

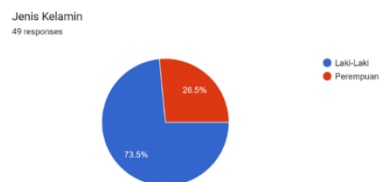
1. Uji Instrumen: Uji Validitas, dan Uji Realibilitas.
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heterokedasititas.
3. Uji Hipotesis: Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada Penelitian kali ini terdapat empat karakteristik dari masing-masing responden, sebagai berikut:

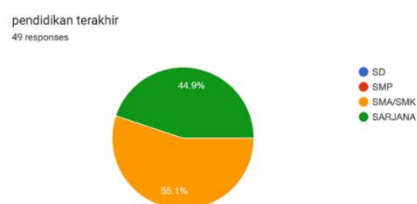
1. Jenis Kelamin



Gambar 2 Karakteristik Responden
Sumber: Data Primer Peneliti

Pada penelitian ini didominasi oleh 36 orang atau 73% berjenis kelamin pria dan sisanya 13 orang atau 27% berjenis kelamin wanita.

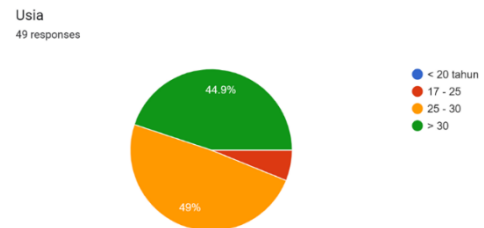
2. Pendidikan Akhir



Gambar 3 Karakteristik Responden
Sumber: Data Primer Peneliti

Pada Penelitian ini didominasi oleh 49 responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 27 orang atau 55% berpendidikan SMA/SMK, dan 22 orang atau 45% memiliki pendidikan sarjana.

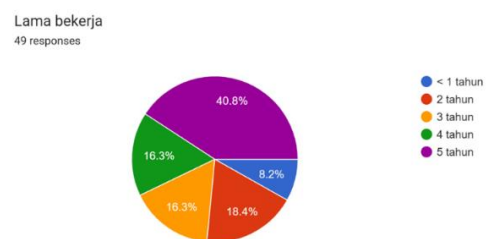
3. Usia



Gambar 4 Karakteristik Responden
Sumber: Data Primer Peneliti

Pada Penelitian ini didominasi oleh 49 responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 22 orang atau 44,9% berusia lebihdari 30 tahun, 24 orang atau 49% berusia 25-30 tahun dan sisanya terdiri dari 3 orang atau 6,1% berusia 17-25 tahun.

4. Lama Berkerja



Gambar 5 Karakteristik Responden
Sumber: Data Primer Peneliti

Pada penelitian ini didominasi oleh 49 responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 20 orang atau 40,8% yang telah lama berkerja selama 5 tahun, 4 orang atau 8,2% yang telah lama berkerja selama kurang dari 1 tahun, 9 orang atau 18,4% yang telah lama berkerja selama 2 tahun, 8 orang atau 16,3% yang telah lama berkerja selama 3 tahun dan sisanya 8

orang atau **16,3%** yang telah lama berkerja selama 4 tahun.

Dalam penelitian yang peneliti lakukan, penelitian menggunakan uji-uji yang telah disebutkan pada metode penelitian sebagai berikut:

B. Uji Validitas

Pada penelitian ini seluruh indicator dinyatakan Valid dikarenakan nilai korelasi pearson lebih besar daripada nilai r table N=47 yaitu sebesar 0.282 (Ghozali, 2013)

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
MV1	0.323	0,282	VALID
MV2	0.525	0,282	VALID
MV3	0.411	0,282	VALID
MV4	0.426	0,282	VALID
MV5	0.393	0,282	VALID
MV6	0.452	0,282	VALID
MV7	0.586	0,282	VALID
MV8	0.458	0,282	VALID
MV9	0.414	0,282	VALID
MV10	0.577	0,282	VALID
MV11	0.444	0,282	VALID
MV12	0.477	0,282	VALID
MV13	0.449	0,282	VALID
MV14	0.547	0,282	VALID
MV15	0.320	0,282	VALID

Sumber: Olah data Peneliti

Tabel 5 Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
DK1	0.489	0,282	VALID
DK2	0.512	0,282	VALID
DK3	0.539	0,282	VALID
DK4	0.528	0,282	VALID
DK5	0.666	0,282	VALID
DK6	0.586	0,282	VALID
DK7	0.320	0,282	VALID
DK8	0.430	0,282	VALID
DK9	0.452	0,282	VALID
DK10	0.284	0,282	VALID
DK11	0.557	0,282	VALID
DK12	0.616	0,282	VALID
DK13	0.582	0,282	VALID
DK14	0.667	0,282	VALID
DK15	0.526	0,282	VALID
DK16	0.455	0,282	VALID
DK17	0.480	0,282	VALID
DK18	0.501	0,282	VALID
DK19	0.373	0,282	VALID
DK20	0.293	0,282	VALID
DK21	0.291	0,282	VALID
DK22	0.687	0,282	VALID
DK23	0.466	0,282	VALID
DK24	0.578	0,282	VALID
DK25	0.470	0,282	VALID
DK26	0.576	0,282	VALID
DK27	0.564	0,282	VALID
DK28	0.477	0,282	VALID
DK29	0.607	0,282	VALID
DK30	0.420	0,282	VALID
DK31	0.533	0,282	VALID

Sumber: Olah data Peneliti

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KK1	0.487	0,282	VALID
KK2	0.573	0,282	VALID
KK3	0.399	0,282	VALID
KK4	0.521	0,282	VALID
KK5	0.378	0,282	VALID
KK6	0.500	0,282	VALID
KK7	0.496	0,282	VALID
KK8	0.572	0,282	VALID
KK9	0.449	0,282	VALID
KK10	0.503	0,282	VALID
KK11	0.295	0,282	VALID
KK12	0.503	0,282	VALID
KK13	0.515	0,282	VALID
KK14	0.418	0,282	VALID
KK15	0.484	0,282	VALID

KK16	0.456	0,282	VALID
KK17	0.618	0,282	VALID
KK18	0.476	0,282	VALID
KK19	0.587	0,282	VALID
KK20	0.534	0,282	VALID
KK21	0.445	0,282	VALID
KK22	0.617	0,282	VALID
KK23	0.545	0,282	VALID
KK24	0.519	0,282	VALID
KK25	0.455	0,282	VALID

Sumber: Olah data Peneliti

C. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini digunakan Cronbach alpha untuk melakukan uji realibilitas dengan ketentuan Jika pada nilai Cronbach alpha $> 0,60$ makadari itu variable dikatakan realibel. Uji dipakai buat tahu konsistensi dari item indikator dalam mengukur suatu variabel dengan ketentuan nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan harus lebih dari 0,60. Suatu instrument dikatakan realibel apabila koefisien realibilitas yakni Chronbach's alpa $> 0,60$ (suntoyo, 2011)

Tabel 7 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,699	0,60	Reliabel
Kedisiplinan kerja	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data Peneliti

Dari olahan data untuk reliabilitas di dapatkan kalau indikator dari tiga variabel telah konsisten dalam pengukuran variabelnya karena memiliki nilai Chronbach's alpa yang lebih dari 0,6.

D. Uji Normalitas

Pada uji ini data dikatakan normal jika apabila nilai Asymp harus lebih dari 0,05 dan menggunakan table one-sampel kolmogrov-smirnov test

Tabel 8 Uji Normalitas

		ABS_RE S
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5,7957
	Std. Deviation	4,49620
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,102
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data Peneliti

Dari pengolahan yang dilaksanakan, didapatkan nilai Asymp dari tiga variable memenuhi asumsi kenormalan dan memiliki nilai signifikansi melebihi dari batas yang ditentukan yaitu 5% atau 0,05.

E. Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai buat tahu juga akan hubungan yang terjadi pada variabel bebas yang ditentukan pakai nilai toleransi harus lebih 0,10 serta nilai VIF kurang 10,00 (Priyatno, 2018)

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTX2	,459	2,178
	TOTX1	,459	2,178

a. Dependent Variable: TOTY

Sumber: Olah data Peneliti

Dari olah data yang telah dilakukan nilai toleransi = 0,459 yang berarti lebih besar dari 0,10 ($0,459 > 0,10$) serta juga nilai VIF = 2,178 yang berarti lebih kecil dari 10 ($2,178 < 10$). Dengan demikian dinyatakan bahwasanya tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

F. Uji Heterokedasititas

Tujuan pada uji ini yaitu untuk mencari dan mengetahui apakah ada varian dari uji pertama dan uji kedua sebanding (Ghozali, 2013). Pengujian kesamaan varian dilakukan dengan nilai sig yang tidak boleh kurang dari 0,05 ($>0,05$)

Tabel 10 Uji Heterokedasititas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,953	5,883		,741
	TOTX2	-,088	,066	-,281	,189
	TOTX1	,253	,152	,352	,102

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data Peneliti

Dari olah data yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk ke dua model regresi $> 0,05$, dengan variable Motivasi (X1) sebesar 0,102, dan variable Kedisiplinan kerja (X2) yaitu sebesar 0,189. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

G. Uji t

Uji t, yang sering juga disebut sebagai uji parsial, digunakan untuk menggambarkan dampak masing-masing variabel bebas pada variabel terikat secara individual. Penilaian ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t hitung melebihi nilai tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3050,676	2	1525,338	26,819	,000 ^b
	Residual	2616,303	46	56,876		
	Total	5666,980	48			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOTX1, TOTX2

berdasarkan table diatas, hasil dari uji hipotesis f adalah:

$f_{hitung} \geq F_{tabel} (26,819 \geq 4,17)$

$Sig \leq 0,05 (0,000 \leq 0,05)$

signifikan.. (Priyatno, 2018).

Tabel 11 Uji t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,179	,003
	TOTX2	5,160	,000
	TOTX1	6,273	,008

Sumber: Olah data Peneliti

Dari hasil pengolahan yang ditunjukkan tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis yang pertama yang diusulkan oleh peneliti, terlihat bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t hitung yang mencapai 5,160, yang jauh lebih besar daripada nilai t tabel 0,68276 ($5,160 > 0,68276$). Selain itu, signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05.
2. Berdasarkan hipotesis kedua yang di buat peneliti menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6,273 lebih besar dari t tabel yaitu 0,68276 ($6,273 > 0,68276$) serta nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,008 kurang 0,05.

H. Uji f (Simultan)

Uji f, juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan saat nilai F hitung melebihi nilai F tabel. Dalam kondisi ini, dapat diartikan bahwa secara bersamaan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Selain itu, nilai P (significant) dapat digunakan untuk melihat uji f. Dengan rumus = $F_{INV}(0,05;2;46) = 4,17$, F_{tabel} dapat ditemukan dalam Microsoft Excel. Menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 4,17.

Tabel 12 Uji f (Simultan)

Sumber: Olah data Peneliti

Dari hasil pengolahan yang dilaksanakan didapatkan nilai f hitung yaitu 26,819 lebih besar dibandingkan f tabel yaitu 4,17 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

I. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana pengaruh keseluruhan dari variabel independen terhadap variasi peningkatan atau penurunan nilai variabel dependen.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 ^a	,538	,518	7,54163	1,733

a. Predictors: (Constant), TOTX1, TOTX2

b. Dependent Variable: TOTY

Sumber: Olah data Peneliti

Mengacu pada Tabel 4.9, terlihat bahwa angka dalam kolom R Square adalah 0,538, yang setara dengan 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 53,8% variasi dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat diatribusikan kepada variabel motivasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) secara bersama-sama. Sisanya, sekitar 46,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Maksud pada penelitian ini adalah menunjukan seberapa berpengaruhnya Motivasi dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Pada penelitian ini peneliti memperoleh data melalui penyebaran kuisioner terhadap 49 orang karyawan PT.XYZ, lalu data tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil yang diperoleh

melalui pengolahan data tersebut disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan dari Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara bersama-sama, Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

A. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan pada hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang dilakukan peneliti, maka dapat diberikannya beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Memastikan Keseimbangan Upah yang Pantas dengan Kinerja:
 - Lakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur penggajian perusahaan untuk memastikan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.
 - Sediakan jenjang karier yang jelas dan peluang pengembangan bagi karyawan yang dapat mengarah pada kenaikan upah yang adil.
 - Implementasikan sistem insentif yang transparan dan berkelanjutan berdasarkan pencapaian kinerja individu.
2. Mendorong Inovasi dan Pengambilan Risiko yang Terukur:
 - Bangun budaya inovasi di perusahaan dengan memberikan ruang untuk eksperimen dan gagasan baru.
 - Berikan waktu dan sumber daya yang memadai untuk riset, pengembangan produk, dan proyek inovatif.
 - Berikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang berani mengambil risiko yang terukur dan mencapai hasil yang positif.

3. Mengelola Waktu dan Pencapaian Target:

- Tetapkan target waktu yang realistis dan dapat diukur untuk tugas dan proyek yang diberikan kepada karyawan.
- Berikan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk memastikan karyawan dapat mencapai target waktu yang ditetapkan.
- Lakukan pemantauan kemajuan secara teratur dan berikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan mengatasi hambatan dan mencapai pencapaian target waktu.
- Fokus pada Pengembangan Karyawan: Sediakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- Berikan peluang karier yang jelas dan jenjang promosi yang dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan.
- Dukung karyawan dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan karier mereka dengan melakukan pembicaraan reguler mengenai aspirasi dan pengembangan mereka.

Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, inovasi, dan pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, retensi, dan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

B. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya agar memberikan hasil penelitian lebih sempurna adalah sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya sebanyak 49 responden dengan melibatkan beberapa departemen

dalam perusahaan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar memperbanyak jumlah sampel dengan unit yang diperluas agar data menjadi lebih valid dan dapat digeneralisasikan kedalam kelompok subyek yang lebih luas sehingga memberikan keakuratan hasil yang sesuai dengan kenyataan yang ada.

2. Dalam penelitian ini, terdapat hanya dua variabel bebas yang digunakan. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian berikutnya untuk mempertimbangkan penggunaan variabel tambahan atau penambahan variabel lain yang terkait dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor dan penyebab apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai selain dari motivasi dan kedisiplinan kerja.
3. Pernyataan dalam kuesioner yang peneliti gunakan masih kurang efektif karena banyaknya butir indikator yang dipakai. maka itu pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mampu memperbaiki dan menetapkan pernyataan-pernyataan yang lebih efektif untuk mewakili setiap variabel yang digunakan.
4. Bagi penelitian untuk selanjutnya disarankan untuk memilih objek penelitian di perusahaan yang lain, sehingga dapat memberikan gambaran dan pengetahuan yang luas terhadap objek penelitian itu sendiri

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini.N. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. D. (2019). *BUKU MANAJEMEN KOMPENSASI*. CV. Putra Media Nusantara. BUKU MANAJEMEN KOMPENSASI SITI MUJANAH.pdf (untag-sby.ac.id)
- Ghozali, imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Kebutuhan Dasar sebagai Variabel Intervening pada PT. X*. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*.
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Mudah Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Penerbit Gava Media.
- suntoyo, D. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi* (1st ed.). CAPS.
- Utami, A. P., & Kusrini, I. (2018). Hubungan Kendali Diri dengan Perilaku Proaktif pada Karyawan. *Artikel Jurnal Psikologi Ulayat*, 5(2), 96–106.
- Website, I. (2023). *INAGRO is a cultural and educational park aiming to spread sustainable practices*. <https://Inagro.Co.Id/>.
- Widodo, D. (2020). Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(2), 89–98.