



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Bagian Area Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ

Gia Alfiah Julianty<sup>1\*</sup>, Mochamad Vrans Romi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Jenderal Achmad Yani, Kota Cimahi, Indonesia

\* E-mail Korespondensi: giaalfiahj22@gmail.com

### Information Article

History Article

Submission: 19-12-2025

Revision: 07-01-2026

Published: 14-01-2026

### DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1367

### A B S T R A K

Kinerja karyawan adalah elemen vital dalam menentukan suksesnya sebuah organisasi. Semakin luar biasa performa yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin besar sumbangsihnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Dua faktor utama yang dipercaya memengaruhi performa tersebut adalah dorongan untuk bekerja dan kedisiplinan. Studi ini bertujuan untuk meng-evaluasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor area, berdasarkan observasi langsung dari pengawas di PT. XYZ, baik secara terpisah maupun secara kolaboratif. Metode pendekatan kuantitatif yang dipakai dalam studi ini, melibatkan 42 peserta yang berasal dari karyawan bagian area, yang dipilih dengan memakai teknik pengambilan sampel jenuh. Proses pengumpulan data dilaksanakan dari kajian literatur dan survei lapangan, selanjutnya dianalisis menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua elemen ini juga secara signifikan memengaruhi kemampuan PT. XYZ. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### A B S T R A C T

*An important determinant of an organization's success is employee performance. Employees contribute more to the accomplishment of organizational goals when they perform at a higher level. Discipline and work motivation are two important elements thought to affect performance. On the basis of direct observation from supervisors at PT. XYZ, both individually and collectively, this study attempts to evaluate the influence of work*

### Acknowledgment

2703



---

*discipline and motivation on employee performance in the area sector. 42 area employees who were chosen through a saturated sampling technique comprised the quantitative approach used in this study. After gathering data through field surveys and literature reviews, SPSS version 27 software was used for descriptive and associative analysis. The findings show that discipline and work motivation both have a positive impact on employee performance on their own. These two elements work together to greatly improve employee performance at PT. XYZ. Consequently, it can be said that raising employee motivation and discipline is essential to raising overall performance.*

**Key word:** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

---

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Pariwisata menjadi sektor prioritas dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagaimana ditegaskan oleh Haryo Limanseto, Staf Ahli Kemenko Perekonomian Bidang Pembangunan Daerah, pemerintah akan terus mendorong peningkatan investasi dan pengembangan destinasi pariwisata, termasuk Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) yang fokus pada pariwisata Limanseto (2025).

Perkembangan industri pariwisata yang pesat sebelumnya kini mengalami penurunan signifikan, terutama di Kota Bandung, akibat pandemi COVID-19. Kota Bandung, yang sebelumnya menjadi tujuan favorit para wisatawan dengan berbagai macam destinasi wisata seperti budaya, sejarah, alam, kuliner, dan taman hiburan, kini menghadapi dampak besar dalam sektor pariwisatanya. Sebelum pandemi, Kota Bandung banyak menarik wisatawan nusantara maupun mancanegara. Pandemi COVID-19 telah mengakibatkan penurunan drastis dalam jumlah kedatangan kunjungan dari dalam atau luar negeri. Penurunan jumlah kunjungan wisatawan ini dapat dilihat melalui data yang tercatat dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun-tahun sebelumnya, Kota Bandung selalu menjadi pilihan utama bagi para wisatawan, tetapi efek dari pembatasan sosial dan kebijakan lain yang diberlakukan untuk mengatasi penyebaran COVID-19 mengurangi daya tarik Kota Bandung sebagai tujuan wisata.

Kota Bandung termasuk yang mempunyai taman hiburan dalam ruang (*indoor*) bertema, salah satunya adalah PT. XYZ. Taman hiburan ini memiliki keunggulan berupa desain buatan

2704



yang menempati lahan seluas sekitar 2,7 hektar. PT. XYZ beroperasi di dua kota besar di Indonesia, yaitu Makassar dan Bandung. Khusus di Bandung, taman ini menawarkan lebih dari 20 jenis wahana menarik, pertunjukan atraktif, serta fasilitas teater yang memukau. Uniknya, suasana yang dihadirkan dikemas dalam bentuk studio dan latar ala produksi film serta televisi, yang membedakannya dari taman hiburan konvensional lainnya. Inovasi ini menjadikan PT. XYZ sebagai tujuan wisata yang populer bagi wisatawan dari seluruh Indonesia, termasuk mancanegara yang ingin merasakan sensasi hiburan tematik yang berbeda dan penuh tantangan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Elsyia selaku *supervisor*, diperoleh informasi bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan antusiasme dan kesediaan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hasil pra-survei yang dilakukan juga mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT. XYZ belum optimal. Tercatat, sebanyak 35% karyawan menyatakan keraguan bahwa perusahaan memberikan apresiasi yang layak terhadap kinerja mereka, sementara 30% lainnya tidak yakin bahwa mereka ter dorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung. Situasi ini mencerminkan lemahnya motivasi kerja yang berdampak pada rendahnya semangat serta inisiatif dalam menjalankan tugas secara maksimal. Meskipun pelatihan dan bimbingan kerja dapat berperan dalam meningkatkan keterampilan dan mengurangi potensi kesalahan, hanya 35% karyawan yang merasakan bahwa pelatihan dilakukan secara berkesinambungan. Di sisi lain, sebanyak 40% karyawan tidak sepandapat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja masih belum terpenuhi dengan baik. Sejalan dengan pernyataan MSL et al. (2020), Pekerja di tempat kerja yang disiplin dengan motivasi kerja yang kuat biasanya lebih produktif dan meningkatkan kepuasan di tempat kerja, demikian memberikan dampak positif terhadap pencapaian organisasi.

Selain motivasi dalam bekerja, disiplin memainkan peranan vital dalam membantu mencapai sasaran organisasi. Kehilangan disiplin yang cukup akan mengakibatkan terhambatnya pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan komitmen individu untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini meliputi kedisiplinan waktu, pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang ditentukan, serta tanggung jawab moral dalam melaksanakan pekerjaan sehari-



hari. Menurut Romi et al, (2022), seorang pemimpin yang menerapkan disiplin dengan konsisten dan adil mampu menciptakan budaya akuntabilitas serta meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan. Analogi hubungan ini mirip dengan rumus sederhana  $X_2 = Y$ , di mana X menunjukkan tingkat disiplin dan Y menandakan kinerja. Dengan kata lain, setiap perbaikan dalam disiplin akan berkontribusi besar pada peningkatan kinerja. Dengan memiliki disiplin yang tinggi, karyawan cenderung bekerja dengan lebih terstruktur, konsisten, dan fokus pada hasil, yang akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal Hasibuan (2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang sama, didapatkan informasi bahwa dalam hal kedisiplinan masih terdapat beberapa masalah yang muncul, tingkat absensi karyawan PT. XYZ periode Januari – Desember 2023, di mana terdapat karyawan yang terlambat dengan jumlah terbanyak yaitu 102 kali. Hal ini perlu diperhatikan apakah keterlambatan karyawan tersebut disebabkan oleh ban bocor, macet, kesiangan, atau kendaraan mogok. Jam kerja karyawan mulai jam 09.00 sampai 17.00, hingga keterlambatan di luar rentang waktu tersebut dapat memengaruhi evaluasi kinerja. Absensi merupakan salah satu unsur penilaian kinerja karyawan yang dinilai oleh atasan di PT. XYZ.

Setiap perusahaan tentu menginginkan agar kinerja karyawannya terus meningkat dari waktu ke waktu, karena peningkatan tersebut dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa performa pegawai adalah hasil dari kerja yang menunjukkan mutu dan jumlah keluaran, yang dicapai dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberi padanya. Performa berfungsi sebagai tolok ukur penting dalam menilai sumbangsih seorang pegawai terhadap pencapaian visi perusahaan. Jika performa mengalami penurunan, maka ini bisa menyebabkan efek negatif yang signifikan pada efisiensi operasional dan kelangsungan proses bisnis dalam suatu organisasi.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, penulis mencoba untuk melakukan wawancara dengan *supervisor* menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan bagian area 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan bagian area di perusahaan PT. XYZ sebanyak 42 orang, terdapat 22 karyawan atau sebesar 52,38% yang berada pada kategori kinerja cukup, dan terdapat 8 karyawan atau 19,05% yang berada pada kategori kinerja kurang, dibandingkan dengan kategori baik dan sangat baik. Padahal,



perusahaan menetapkan bahwa standar kerja minimal yang diharapkan adalah kinerja pada kategori baik, baik dari segi kuantitas kerja, kualitas pelayanan, kedisiplinan, maupun inisiatif kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mayoritas kinerja karyawan PT. XYZ pada tahun 2023 belum mencapai standar optimal yang ditetapkan perusahaan, sehingga perlu adanya peningkatan pembinaan, motivasi kerja, serta penguatan sistem evaluasi kinerja secara berkala.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian area, diketahui bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. XYZ belum optimal adalah kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan. Hal ini tercermin dari minimnya antusiasme pimpinan dalam memberikan apresiasi, seperti bonus atau insentif prestasi, kepada karyawan yang menunjukkan kinerja positif. Misalnya, memiliki kehadiran yang baik, datang lebih awal, atau mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan. Kurangnya penghargaan ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan, yang kemudian berimbas pada rendahnya semangat dalam bekerja dan ketidakmampuan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Dengan jumlah sampel 42 responden, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan tetap yang bekerja di lapangan. Kuesioner dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data, dengan sumber informasi primer dan sekunder digunakan sebagai acuan. Pertama, dilakukan uji validitas dan konsistensi instrumen penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item dikatakan valid karena skor korelasinya lebih banyak daripada 0,30. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji konsistensi, dan hasilnya menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga memenuhi syarat reliabilitas. Setelah data terkumpul, dilakukan *editing*, *coding*, tabulasi, dan verifikasi. Dua teknik digunakan untuk menganalisis data: analisis asosiatif untuk mengetahui hubungan antar variabel dan analisis deskriptif untuk melihat rata-rata respons setiap variabel. Sebelum analisis regresi, uji asumsi konvensional seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Hipotesis diuji menggunakan uji-t parsial dan uji-t simultan (uji-F) pada tingkat signifikansi 5%. Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen



memengaruhi variabel dependen, yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan tingkat kekuatan dampak, mulai dari rendah hingga tinggi

## HASIL

Hasil dan pembahasan dipaparkan dengan panjang 60-70% dari panjang artikel. Pada hasil dan pembahasan tidak dipisahkan namun menjadi satu kesatuan pada hasil yang didapatkan. Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah yang berisi: hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dapat dilengkapi dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal.

### Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja pada Bagian Area PT. XYZ

**Tabel 1 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATARATA	KRITERIA
Kebutuhan Akan Prestasi	3,45	Cukup
Kebutuhan Akan Afiliasi	3,40	Cukup
Kebutuhan Akan Kekuasaan	3,44	Cukup
<b>TOTAL</b>	<b>10,30</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>3,43</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>CUKUP</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Pada Tabel 1 bisa dilihat rata-rata jumlah jawaban responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja secara keseluruhan mencapai angka 3,43, yang tergolong dalam kategori "cukup", sesuai dengan pengelompokan skala likert yang diterapkan dalam penelitian ini. Di antara ketiga subvariabel yang ada, subvariabel kebutuhan akan prestasi mencatat rata-rata tertinggi, yaitu 3,45, yang juga masih karakteristik "cukup". Ini menandakan bahwa para responden mempunyai motivasi yang cukup untuk mencapai keberhasilan dan memenuhi ekspektasi kerja. Di sisi lain, subvariabel kebutuhan akan afiliasi memperoleh rata-rata terendah di angka 3,40, meskipun tetap berada dalam kategori "cukup". Ini mencerminkan bahwa keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dan berkontribusi dalam lingkungan kerja dinilai cukup, namun belum menjadi aspek dominan dalam motivasi karya-



wan. Subvariabel kebutuhan akan kekuasaan berada di tengah dengan nilai rata-rata 3,44, juga masuk dalam kategori yang sama. Artinya, sebagian responden memiliki dorongan untuk menunjukkan kinerja terbaik dan memperoleh pengaruh atau posisi yang lebih tinggi, namun belum sepenuhnya optimal. Secara keseluruhan, nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,43 menempatkan motivasi karyawan pada taraf cukup. Artinya, tingkat motivasi kerja karyawan bagian area PT. XYZ relatif stabil, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem motivasi yang lebih menyeluruh, baik melalui penghargaan atas prestasi, peningkatan kegiatan kerja tim untuk memperkuat afiliasi, maupun pemberian peluang karier yang lebih terbuka bagi karyawan yang memiliki potensi kepemimpinan. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan dapat didorong ke tingkat yang lebih tinggi dan berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

### Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja pada Bagian Area PT. XYZ

**Tabel 2 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATARATA	KRITERIA
Waktu Kerja	3,54	Cukup
Tanggung Jawab	3,39	Cukup
TOTAL	6,93	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,47	
KRITERIA	CUKUP	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Pada Tabel 2, diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja secara keseluruhan terdapat dua sub variabel yang diukur, yaitu subvariabel waktu kerja dan tanggung jawab. Sub variabel waktu kerja memperoleh total nilai rata-rata sebanyak 3,54 dan termasuk dalam kategori cukup, sedangkan subvariabel tanggung jawab menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,39 dan juga masuk dalam kategori cukup. Dengan demikian, total skor rata-rata seluruh subvariabel disiplin kerja adalah sebesar 3,47, yang menurut klasifikasi skala Likert berada dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan bagian area PT. XYZ secara umum sudah cukup baik. Artinya, para karyawan memiliki kesadaran dalam mematuhi waktu kerja serta memahami tanggung jawab pekerjaan mereka, namun penerapannya belum



sepenuhnya konsisten. Masih terdapat aspek-aspek tertentu, terutama pada aspek tanggung jawab, yang perlu ditingkatkan agar kedisiplinan kerja dapat mencapai tingkat yang lebih optimal.

Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus melakukan pengawasan, pembinaan, dan memberikan penguatan terhadap kedisiplinan kerja, khususnya dalam hal konsistensi menjalankan tugas dan peran masing-masing, guna membentuk budaya kerja yang lebih bertanggung jawab dan profesional.

### **Tanggapan Menurut Persepsi Atasan Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Area PT. XYZ**

**Tabel 3 Total Rata-Rata Tanggapan Menurut Persepsi Atasan Langsung Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

SUB VARIABEL	TOTAL RATARATA	KRITERIA
Kualitas Kerja	3,40	Cukup
Kuantitas Pekerjaan	3,48	Cukup
Penggunaan Dalam Bekerja	Waktu 3,38	Cukup
Kerjasama Pegawai Lainnya	Antara 3,33	Cukup
<b>TOTAL</b>	<b>13,59</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>3,39</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>CUKUP</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, sub variabel kuantitas pekerjaan memperoleh skor tertinggi sebesar 3,48, menunjukkan bahwa karyawan dinilai cukup mampu menyiapkan tugas kerja sesuai target yang sudah ditentukan, meskipun konsistensi pencapaian masih dapat ditingkatkan. Sub variabel kualitas kerja dan penggunaan waktu dalam bekerja memperoleh skor 3,40 dan 3,38, keduanya termasuk dalam kategori cukup. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mutu dan ketepatan waktu yang memadai, namun hasil kerja belum sepenuhnya konsisten melebihi standar, dan efisiensi waktu kerja masih memerlukan peningkatan. Sementara itu, sub variabel kerja sama antara pegawai lainnya mencatat skor terendah sebesar 3,33. Demikian disimpulkan bahwasanya keahlian karyawan secara tim masih berada pada tingkat cukup, dan perlu penguatan lebih lanjut dalam



hal koordinasi, komunikasi, serta sinergi antar pegawai.

Secara keseluruhan, total skor rata-rata dari keempat sub variabel adalah 3,39, yang termasuk ke dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian area PT. XYZ dinilai cukup baik, namun masih terdapat ruang yang signifikan untuk peningkatan, terutama pada aspek kerja sama tim dan efisiensi dalam penggunaan waktu kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Area Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada PT. XYZ Baik Secara Parsial Maupun Simultan**

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	
Constant	0,462	
Motivasi Kerja	0,254	
Disiplin Kerja	0,454	
Dependen Variabel: Kinerja Karyawan		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi berganda pada tabel 4. Diketahui hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y=a_1+b_1X_1+b_2X_2$$

$$Y=0,462 - 0,254 \text{ Motivasi Kerja} + 0,454 \text{ Disiplin Kerja}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai tetapnya adalah 0,462, yang berarti bahwa kinerja karyawan di divisi area PT. XYZ akan naik sebesar 0,462 satuan jika faktor motivasi kerja dan disiplin kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tetap tidak berubah. Menurut hasil analisis regresi, nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,254. Hal ini menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan konstanta tetap konstan, peningkatan motivasi kerja satu satuan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,254 poin di PT. XYZ. Penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Ini menyiratkan bahwa karyawan lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja kerja mereka jika mereka merasa lebih termotivasi. Menurut koefisien regresi yang tidak terstandarisasi ini, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan



terhadap kinerja 25,4% dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi

Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,454. Artinya, jika konstanta dan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tetap sama, setiap penambahan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ sebesar 0,454. Hasil ini memperkuat keyakinan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Semakin tinggi taraf kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pencapaian kinerjanya. Secara terpisah, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja terlihat dari nilai koefisien regresi tak terstandarisasi (B) yang mencapai 0,454, menunjukkan bahwa kenaikan satu poin pada skor disiplin berujung pada peningkatan skor kinerja sebesar 45,4%, dengan pengaruh yang tergolong cukup signifikan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Area Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada PT. XYZ**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.898a	.806	.796	0.909	
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_1$ )					

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Temuan yang disajikan pada Tabel 5 memperlihatkan R<sup>2</sup> sebanyak 0,806 berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS versi 27. Berdasarkan angka ini, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi hingga 80,6% perubahan variabel kinerja karyawan, sehingga masuk dalam kategori pengaruh signifikan. Sementara itu, sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak menjadi subjek analisis penelitian ini dan tidak termasuk dalam kerangka kerjanya.

### Hasil Uji Hipotesis

**Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian area PT. XYZ.**

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi					
Kerja (X1)	5,956	2,023	0,001	0,05	Signifikan

2712



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27, Diolah Kembali 2025

Merujuk pada hasil yang ditampilkan pada Tabel 6, pada tingkat signifikansi 0,001, nilai t yang diperoleh adalah 5,956, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan secara signifikan oleh variabel motivasi kerja.

**Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian area PT. XYZ.**

**Tabel 7 Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Disiplin					
Kerja (X2)	8,943	2,023	0,001	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27, Diolah Kembali 2025

Kinerja karyawan di PT. XYZ pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dijelaskan oleh nilai t hitung sebesar 8,943 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,023 (dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di area PT. XYZ.



### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8 Hasil Uji Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80,994	3,24	0,001	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27, Diolah Kembali 2025

Pengujian ini dilaksanakan dengan cara membandingkan hasil F yang dihitung dengan nilai F yang ditetapkan. Apabila F yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan dampak pada kinerja pegawai di bagian area PT. XYZ. Melalui tabel yang ada, terlihat bahwa nilai F tabel untuk  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 39$  adalah 3,24. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung mencapai 80,994. Karena 80,994 lebih besar dari 3,24 dan tingkat signifikansi tercatat sebesar 0,001, Jika nilai di bawah 0,05, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di area PT. XYZ dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan

## SIMPULAN

Simpulannya berdasarkan hasil dan analisis penelitian ini yaitu tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan di bagian area PT. XYZ berada dalam kategori cukup baik. Di antara sub variabel yang diukur, kebutuhan akan prestasi memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,45, sedangkan kebutuhan akan afiliasi menunjukkan skor rata-rata terendah yaitu 3,40. Responden memberikan penilaian terhadap disiplin kerja karyawan bagian area PT. XYZ yang masuk dalam kategori cukup baik. Di antara sub variabel yang dianalisis, waktu kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,54, Sebaliknya, subvariabel dengan skor terendah 3,39 adalah tanggung jawab. Berdasarkan persepsi atasan langsung, kinerja karyawan di bagian area PT. XYZ tergolong dalam kategori cukup. Di antara seluruh sub variabel yang diukur, kuantitas pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,48, sementara kerja sama antar karyawan mencatatkan skor terendah dengan nilai rata-rata 3,33. Berdasarkan



pandangan atasan langsung di PT. XYZ, baik motivasi dalam bekerja maupun disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian area, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan di PT. XYZ dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan jika mereka lebih antusias. Disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkinerja lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ketika mereka lebih disiplin. Motivasi dalam bekerja dan disiplin kerja saling berkolaborasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan di bagian area PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini, bekerja sama, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## Daftar Pustaka

- Arsad, M., Fadilah, N., & Salamah, U. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kinerja*, 15(1), 1-12. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Haedar, A., Maulida, N., & Puspitasari, F. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, D., Setyawan, R., & Lestari, F. D. (2022). Manajemen kinerja sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, D., Wijayanti, N., & Pratama, R. (2023). The Influence of Achievement Motivation and Work Discipline. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 77-88. <https://doi.org/10.55208/g92cv939>
- Murni, M., & Heryanto. (2019). The Effect Of Compensation, Motivation And Work Satisfaction To The Performance At Investment And Integrated One-Stop Service Office Regency Of Dharmasraya. *Archives of Business Research*, 7(8), 57–65.
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). the Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.56371/ijess.v1i1.23>
- Romi, M. V. (2024). The influence of emotional and spiritual intelligence on lecturer performance through organisational citizenship behaviour in private universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 383–404. <https://doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454>
- Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The linkage between leadership styles, employee loyalty, and turnover intention in healthcare industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 890366. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.890366/full>



Romi, M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(3), 917-924. [https://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl\\_2020\\_355.pdf](https://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_355.pdf)

Safitri, R., Wahyu Lelly Hana Setyanti, S., & Sri Utami, E. (2024). The Influence of Work Stress, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Sustainable Development Innovations*, 1(2), 54–62. <https://doi.org/10.61552/jsi.2024.02.001>

Suwanto, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia kontemporer. Yogyakarta: Deepublish.

Umar, H., & Norawati, N. (2022). Perilaku organisasi: Teori dan praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo, L. A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Widjaja, Y. R., Bumandava, A. P., Sujono, H., & Romi, M. V. (2020). *Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company*. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(3), 745–752. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.7.005>

Wolor, C. H., Supriyati, & Purwana, D. (2019). The Effect of Work Stress, Compensation and the Performance of Sales People. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 2(3), 33-42. <https://papers.ssrn.com/>