

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

1. Sejarah The Jungle Waterpark

The Jungle Waterpark merupakan salah satu destinasi wisata air terkemuka di Indonesia yang terletak di tengah keindahan alam Bogor, Jawa Barat. Dibangun oleh PT Bakrieland Development Tbk, taman rekreasi ini resmi dibuka untuk umum pada 17 Desember 2008. Lokasinya yang strategis di dalam kawasan Bogor Nirwana Residence, sebuah perumahan terpadu yang modern, memberikan akses mudah bagi wisatawan dari berbagai daerah. Sejak awal pendiriannya, The Jungle Waterpark mengusung konsep unik yang memadukan hiburan dengan nuansa alam tropis. Nama "The Jungle" dipilih untuk mencerminkan lingkungan sekitarnya yang asri, sejuk, dan dikelilingi oleh pemandangan Gunung Salak, menjadikan pengalaman berwisata air terasa berbeda dari taman rekreasi lainnya.

Seiring berjalannya waktu, The Jungle Waterpark terus melakukan inovasi dan ekspansi untuk mempertahankan daya tariknya. Mereka secara berkala menambah wahana baru dan meningkatkan fasilitas yang sudah ada. Ekspansi ini tidak hanya berfokus pada penambahan keseruan, tetapi juga pada peningkatan standar keamanan dan kenyamanan pengunjung. Komitmen terhadap kualitas ini diakui secara internasional dengan diperolehnya sertifikasi dari IAAPA (International Association of Amusement Parks and Attractions). Pengakuan dari badan profesional

global ini menegaskan bahwa The Jungle Waterpark tidak hanya menawarkan hiburan, tetapi juga mengoperasikan bisnisnya dengan standar keselamatan dan operasional tertinggi.

The Jungle Waterpark juga dikenal sebagai salah satu taman rekreasi air yang paling sering mendapatkan penghargaan di Indonesia. Sejak tahun 2010, mereka secara konsisten meraih Top Brand Award dalam kategori taman rekreasi air, sebuah pengakuan yang didasarkan pada survei konsumen. Penghargaan ini membuktikan bahwa The Jungle Waterpark telah berhasil membangun brand loyalty dan mempertahankan posisinya sebagai pilihan utama di benak masyarakat. Lebih dari itu, mereka juga menerima Top Brand Kids and Teens Award pada tahun 2015-2016, menunjukkan keberhasilan mereka dalam menarik segmen pasar anak-anak dan remaja. Penghargaan-penghargaan ini menjadi cerminan dari strategi pemasaran yang efektif dan kualitas layanan yang terus terjaga.

Hingga saat ini, The Jungle Waterpark tetap menjadi salah satu ikon wisata di Bogor. Dengan total 12 wahana unggulan, mulai dari Kiddy Pool, Lazy River, hingga Kolam Air Hangat, taman rekreasi ini menawarkan pengalaman liburan yang lengkap untuk semua kalangan usia. Selain wahana air, The Jungle juga memiliki bioskop 4D, Futsal Camp, dan pusat kuliner, menjadikannya destinasi yang ideal untuk menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman. Sejarah The Jungle Waterpark adalah kisah tentang inovasi berkelanjutan, komitmen pada kualitas, dan keberhasilan dalam membangun sebuah brand yang dicintai oleh jutaan pengunjung.

2. Profil The Jungle Waterpark

Lokasi Perusahaan sekaligus tempat penelitian berada di Perumahan Bogor Nirwana Residence, Jalan Bogor Nirwana Boulevard, RT.05/RW.12, Mulyaharja, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16132. Perusahaan memiliki Visi dan Misi sebagai berikut.

a. Visi

Menciptakan kegembiraan dan kepuasan masyarakat dengan menyediakan dan mengoperasikan taman rekreasi berkualitas serta properti terkait lainnya di Indonesia.

b. Misi

1) Mengembangkan dan mengoperasikan taman rekreasi yang sukses:

Misi ini berfokus pada pembangunan dan pengelolaan wahana rekreasi yang tidak hanya menghibur, tetapi juga memenuhi standar kualitas dan keamanan internasional. Hal ini terlihat dari sertifikasi IAAPA (International Association of Amusement Parks and Attractions) yang mereka miliki, menunjukkan komitmen terhadap standar operasional yang tinggi.

2) Membangun proyek properti berkualitas untuk mendukung bisnis

utama: The Jungle Waterpark tidak hanya berdiri sebagai taman rekreasi, tetapi juga menjadi bagian dari ekosistem bisnis yang lebih besar di kawasan Bogor Nirwana Residence, yang mencakup properti seperti hotel dan perumahan.

3) Memperluas usaha ke kota-kota potensial di Indonesia: Misi ini

menunjukkan ambisi The Jungle untuk tidak hanya berpusat di Bogor,

tetapi juga merambah ke kota-kota lain yang memiliki potensi pasar wisata yang besar, memperluas jangkauan dan pengaruh mereka di industri pariwisata nasional.

3. Logo The Jungle Waterpark

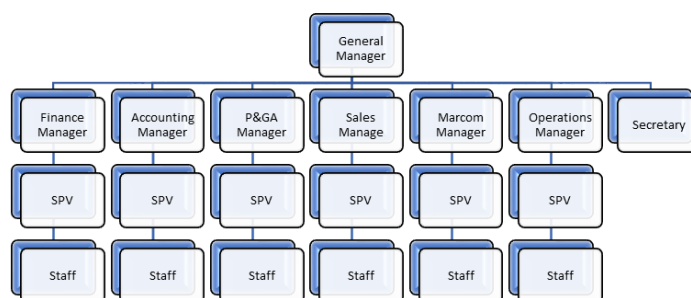
Logo The Jungle Waterpark Bogor memiliki makna yang erat dengan konsep utamanya sebagai taman rekreasi air bernuansa hutan tropis. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3
Logo perusahaan

4. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi

Struktur Organisasi The Jungle Waterpark dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



Sumber: The Jungle Waterpark, 2025

Gambar 4
Struktur Organisasi The Jungle Waterpark

Tugas dan fungsi dari struktur organisasi The Jungle Waterpark adalah sebagai berikut.

a. General Manager

- 1) Mengawasi seluruh kegiatan harian di waterpark, mulai dari operasional wahana, pemeliharaan, kebersihan, hingga layanan pelanggan. Memastikan semua proses berjalan lancar dan aman.
- 2) Mengawasi keuangan, dan menyusun strategi untuk mencapai target keuntungan.
- 3) Memimpin dan mengelola tim, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan.
- 4) Bekerja sama dengan tim pemasaran untuk membuat strategi promosi dan penjualan demi meningkatkan jumlah pengunjung.

b. Finance Departemen

- 1) Mengelola dan mengawasi semua aspek keuangan, termasuk pembukuan, laporan keuangan harian dan bulanan, serta memastikan data akurat.
- 2) Menyusun anggaran operasional tahunan dan memantau pengeluarannya agar tetap sesuai rencana.
- 3) Menganalisis kinerja keuangan, mengidentifikasi tren, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan profitabilitas.
- 4) Mengelola arus kas harian dan memastikan ketersediaan dana untuk operasional, gaji karyawan, dan pembayaran lainnya.

c. Accounting Departemen

- 1) Bertanggung jawab atas semua kegiatan akuntansi, mulai dari pencatatan transaksi, penyusunan laporan keuangan bulanan dan tahunan, hingga memastikan semua data akurat dan teratur.
- 2) Mengawasi arus kas, rekonsiliasi bank, dan memastikan pengeluaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.
- 3) Membuat laporan laba rugi, neraca, dan laporan keuangan lainnya untuk disampaikan kepada manajemen. Laporan ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.
- 4) Memastikan perusahaan mematuhi semua peraturan pajak yang berlaku, seperti PPN dan PPh, serta mengelola pelaporan pajak secara tepat waktu.

d. P&GA Departemen

- 1) Mengelola seluruh aspek sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga penggajian dan benefit karyawan.
- 2) Bertanggung jawab atas hubungan antara manajemen dan karyawan, termasuk penanganan perselisihan, peraturan kerja, dan serikat pekerja.
- 3) Mengawasi proses pengadaan barang dan jasa untuk operasional sehari-hari, serta mengelola logistik untuk memastikan ketersediaan pasokan.

- 4) Bertugas mengelola administrasi kantor, termasuk urusan surat-menyrat, arsip dokumen, dan fasilitas umum agar seluruh kegiatan operasional berjalan lancar.

e. Sales Departemen

- 1) Bertanggung jawab atas semua kegiatan penjualan tiket, paket acara, dan produk lain di dalam waterpark. Manajer ini juga menyusun target penjualan dan memastikan timnya mencapainya.
- 2) Merancang strategi penjualan yang efektif, seperti promosi khusus, diskon, atau kerja sama dengan pihak ketiga untuk menarik lebih banyak pengunjung.
- 3) Memimpin, melatih, dan mengevaluasi kinerja tim penjualan. Manajer ini memotivasi timnya untuk mencapai target dan memberikan pelayanan terbaik.
- 4) Menganalisis tren pasar, perilaku konsumen, dan aktivitas kompetitor untuk mengidentifikasi peluang baru dan menyesuaikan strategi penjualan.

f. Marcom Departemen

- 1) Bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi semua kegiatan komunikasi pemasaran. Ini mencakup kampanye iklan, promosi digital, dan hubungan masyarakat.

2) Membangun dan menjaga citra merek (brand image) waterpark.

Marcom Manager memastikan semua pesan yang disampaikan konsisten dan menarik bagi audiens target.

3) Mengelola akun media sosial dan platform digital lainnya.

Posisinya memastikan konten yang diunggah menarik dan interaktif, serta berinteraksi dengan pengunjung secara efektif.

4) Menjalin relasi baik dengan media, *influencer*, dan komunitas.

Tujuannya adalah untuk mendapatkan liputan positif yang akan meningkatkan reputasi waterpark.

g. Operations Departemen

1) Mengawasi semua kegiatan operasional di lapangan, seperti

keamanan wahana, kebersihan area, dan pelayanan pengunjung, untuk memastikan standar kualitas dan keamanan terpenuhi.

2) Mengelola dan melatih tim operasional, termasuk staf penjaga

kolam (lifeguard), staf kebersihan, dan staf keamanan. Tujuannya adalah memastikan mereka bekerja secara efektif dan profesional.

3) Memantau dan mengendalikan biaya operasional harian, seperti

biaya listrik, air, dan bahan kimia kolam, untuk menjaga efisiensi.

4) Bekerja sama dengan tim teknis untuk memastikan semua

wahana dan fasilitas dalam kondisi baik, berfungsi dengan optimal, dan aman bagi pengunjung.

h. Secretary

- 1) Mengatur jadwal, pertemuan, dan agenda harian General Manager. Sekretaris memastikan GM memiliki alur kerja yang terorganisir dan efisien.
- 2) Menangani semua korespondensi, baik email, surat, maupun telepon. Ia juga menjadi jembatan komunikasi antara GM dan departemen lain.
- 3) Mengelola dan mengarsipkan dokumen penting, seperti laporan, kontrak, dan notulen rapat, agar mudah diakses dan aman.
- 4) Menyiapkan materi presentasi, notulen rapat, dan dokumen lain yang dibutuhkan untuk pertemuan GM dengan tim atau pihak eksternal.

B. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 45 kuesioner kepada 51 responden karyawan The Jungle Waterpark. Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini berikut diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, level/jabatan dan lama bekerja:

1. Jenis Kelamin

Dari kuesioner yang disebar sebagai berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	
Gender	Persentase
Pria	66,67%
Wanita	33,33%
Total	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Dari tabel diatas terdapat 51 responden yang menjadi objek penelitian 34 orang atau 66,67% responden berjenis kelamin pria dan 17 karyawan atau 33,33% berjenis kelamin wanita.

2. Usia

Dari kuesioner yang disebar berikut data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13
Usia

Usia	
	Persentase
<29 tahun	29%
30-39 tahun	35%
40-49 tahun	24%
>50 tahun	12%
Total	100%

Data Primer yang telah diolah 2025

Dari tabel diatas 51 responden yang menjadi objek penelitian 15 orang atau 29% responden berusia <29 tahun, 18 orang atau 35% responden berusia 30-39 tahun, 12 orang atau 24% responden berusia 40-49 tahun dan terakhir 6 orang atau 12% responden berusia >50 tahun.

3. Jenjang Pendidikan

Dari kuesioner yang disebut berikut data responden berdasarkan Jenjang Pendidikan terakhirnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14
Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	
	Persentase
SMA	24%
D3	20%
S1	49%
S2	7%
Total	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Dari tabel diatas 51 responden yang menjadi objek penelitian 12 orang atau 24% responden berpendidikan SMA, 10 orang atau 20% responden berpendidikan D3, 25 orang atau 49% responden berpendidikan S1 dan 4 orang atau 7% responden berpendidikan S2.

4. Level/Jabatan

Dari kuesioner yang disebar berikut data responden berdasarkan Level/Jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15
Level/Jabatan

Level/Jabatan	
	Persentase
Staff	76%
Supervisor	12%
Manager	12%
Total	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Dari tabel diatas 51 responden yang menjadi objek penelitian 39 orang atau 76% responden merupakan Staff, 6 orang atau 12% responden merupakan Supervisor dan 6 orang atau 12% responden merupakan Manager.

5. Lama Bekerja

Dari kuesioner yang disebar berikut data responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16
Lama Bekerja

Lama Bekerja	
	Persentase
<5 tahun	49%
6-11 tahun	31%
11-15 tahun	16%
>16 tahun	4%
Total	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Dari tabel diatas 51 responden yang menjadi objek penelitian 25 orang atau 49% responden merupakan karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun, 16 orang atau 31% responden karyawan yang bekerja 6-10 tahun, 8 orang atau 16% responden merupakan karyawan yang bekerja 11-15 tahun dan 2 orang atau 4% responden merupakan karyawan yang bekerja lebih dari 16 tahun.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dianggap tidak valid. Nilai r tabel ditentukan pada taraf signifikansi 5%

dengan jumlah responden (n) = 30. Berdasarkan rumus $df = n - 2$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361:

a. Variabel Motivasi (X1)

Berikut adalah hasil rangkaian uji validitas variabel motivasi (X1) yang disebar kepada 30 responden kepada sebagian The Jungle Waterpark terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17
Uji Validitas Motivasi

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	MK1	0.852	0.361	Valid
2	MK2	0.709	0.361	Valid
3	MK3	0.899	0.361	Valid
4	MK4	0.782	0.361	Valid
5	MK5	0.816	0.361	Valid
6	MK6	0.699	0.361	Valid
7	MK7	0.756	0.361	Valid
8	MK8	0.912	0.361	Valid
9	MK9	0.880	0.361	Valid
10	MK0	0.724	0.361	Valid
11	MK11	0.764	0.361	Valid
12	MK12	0.748	0.361	Valid
13	MK13	0.735	0.361	Valid
14	MK14	0.906	0.361	Valid
15	MK15	0.788	0.361	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian terhadap responden.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Uji Validitas untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh pada hasil tabel berikut:

Tabel 18
Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	DK1	0.678	0.361	Valid
2	DK2	0.611	0.361	Valid
3	DK3	0.897	0.361	Valid
4	DK4	0.835	0.361	Valid
5	DK5	0.770	0.361	Valid
6	DK6	0.846	0.361	Valid
7	DK7	0.532	0.361	Valid
8	DK8	0.921	0.361	Valid
9	DK9	0.788	0.361	Valid
10	DK10	0.838	0.361	Valid
11	DK11	0.718	0.361	Valid
12	DK12	0.880	0.361	Valid
13	DK13	0.863	0.361	Valid
14	DK14	0.907	0.361	Valid
15	DK15	0.735	0.361	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah (2025)

Merujuk pada tabel di atas, nilai korelasi seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 19
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	KK1	0.755	0.361	Valid
2	KK2	0.803	0.361	Valid
3	KK3	0.894	0.361	Valid
4	KK4	0.808	0.361	Valid
5	KK5	0.826	0.361	Valid
6	KK6	0.829	0.361	Valid
7	KK7	0.784	0.361	Valid
8	KK8	0.852	0.361	Valid
9	KK9	0.854	0.361	Valid
10	KK10	0.870	0.361	Valid
11	KK11	0.779	0.361	Valid
12	KK12	0.913	0.361	Valid
13	KK13	0.860	0.361	Valid
14	KK14	0.899	0.361	Valid
15	KK15	0.894	0.361	Valid

Sumber: Data Sumber Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,361 dari hal ini bisa disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner mampu mengukur indikator dari suatu variabel. Instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dianggap memenuhi syarat reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956, sedangkan nilai r kritis yang digunakan adalah 0,60. Karena $0,956 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Motivasi bersifat reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel ini. Jumlah item pernyataan yang diuji adalah 15 butir, dan semuanya layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 21
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	15

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959, sedangkan nilai r kritis yang digunakan adalah 0,60. Karena $0,959 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Disiplin Kerja bersifat reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel ini. Jumlah item pernyataan yang diuji adalah 15 butir, dan semuanya layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 22
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	15

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,971, sedangkan nilai r kritis yang digunakan adalah 0,60. Karena $0,971 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan bersifat reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel ini. Jumlah item pernyataan yang diuji adalah 15 butir, dan semuanya layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normalitas data yang digunakan dari populasi yang berdistribusi normal.

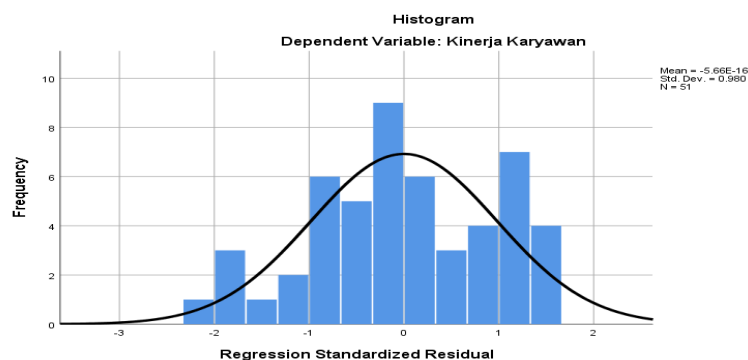
Tabel 23
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	13.20619560
Most Extreme Differences	Absolute
	.085
	Positive
	.057
	Negative
	-.085
Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Sminorv terhadap nilai residual menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar $0.200 > 0.05$, maka residual model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut gambar uji normalitas:



Sumber: Data Primer diolah 2025

Gambar 5
Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Deteksi gejala multikolinearitas dalam model penelitian dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 24
Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.911	1.098
	Disiplin Kerja	.911	1.098

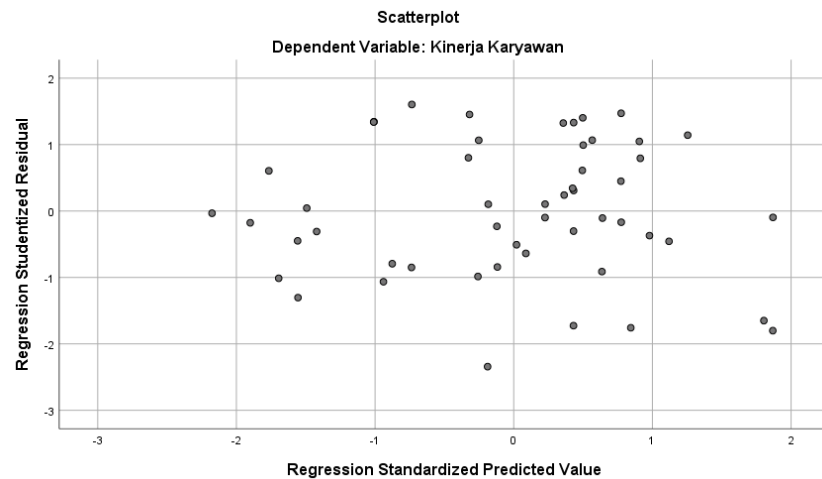
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai tolerance dan VIF masing-masing untuk variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 0.911 dan 1.098. Karena nilai tolerance lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ke tidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber: Data Primer diolah

Gambar 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Dari hasil scatterplot terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti garis, kurva, ataupun kerucut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas serta telah memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas.

d. Uji Lineritas

Pengujian linearitas merupakan langkah krusial untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan sudah benar. Menurut Ghazali (2016:115) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah

spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dua variabel ini dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila mempunyai nilai linearity apabila signifikansinya kurang dari 0,05.

Hasil uji linearitas Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25
Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	18822.686	34	553.608	1.779	.110
		Linearity	10314.118	1	10314.118	33.140	.000
		Deviation from Linearity	8508.568	33	257.835	.828	.687
	Within Groups		4979.667	16	311.229		
	Total		23802.353	50			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,687 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear dan memenuhi asumsi linearitas dalam analisis regresi.

Hasil uji linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 26
Hasil Uji Lineritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	18574.603	29	640.504	2.573	.014
		Linearity	9265.114	1	9265.114	37.218	.000
		Deviation from Linearity	9309.489	28	332.482	1.336	.249
	Within Groups		5227.750	21	248.940		
	Total		23802.353	50			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,249 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear dan memenuhi asumsi linearitas dalam analisis regresi.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan dari setiap variabel penelitian, meliputi jumlah variabel, nilai maksimum, minimum, rata-rata, serta standar deviasi. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan metode rata-rata tertimbang.

1. Variabel Motivasi

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner mengenai Motivasi maka hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 27
Distribusi Frekuensi Motivasi

Item Pertanyaan	Pilihan Responden					Jumlah Responden	Rata- Rata	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
MK1	0	3	10	32	6	51	3,80	Tinggi
MK2	0	2	9	30	10	51	3,94	Tinggi
MK3	2	1	11	26	11	51	3,84	Tinggi
MK4	2	4	9	27	9	51	3,88	Tinggi
MK5	1	0	9	29	12	51	3,98	Tinggi
MK6	0	2	11	30	8	51	3,86	Tinggi
MK7	0	4	10	27	10	51	4,16	Tinggi
MK8	1	0	12	25	13	51	3,96	Tinggi
MK9	0	2	13	30	6	51	3,78	Tinggi
MK10	1	1	8	30	11	51	3,96	Tinggi
MK11	2	1	11	28	9	51	3,82	Tinggi
MK12	1	1	11	30	8	51	3,73	Tinggi
MK13	3	0	11	25	12	51	3,90	Tinggi
MK14	0	2	6	34	9	51	3,98	Tinggi
MK15	1	2	10	24	14	51	3,94	Tinggi
Rata-Rata Tertimbang							3,90	Tinggi

Sumber: Data Sumber Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan data kuesioner dari 51 responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertimbang untuk variabel Motivasi adalah 3,90, yang termasuk dalam kategori Tinggi karena berada pada interval 3,40 – 4,19.

Indeks tertinggi pada variabel Motivasi terdapat pada item pernyataan MK7, yaitu “Merasa menjadi bagian penting dari tim di perusahaan ini”, dengan rata-rata 4,16. Temuan ini menegaskan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki peran yang signifikan dalam tim, sehingga meningkatkan keterikatan serta semangat kerja di perusahaan.

Selain itu, rata-rata tinggi juga terlihat pada pernyataan MK5, yaitu “Merasa nyaman dan didukung oleh rekan kerja saya”, dengan skor 3,98. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan dan kenyamanan dari rekan kerja menjadi faktor penting yang mendorong motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya, pernyataan MK14, yaitu “Merasa memiliki pengaruh positif dalam pengambilan keputusan di tim”, juga memperoleh rata-rata sebesar 3,98. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kontribusi serta pendapat mereka dihargai dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa percaya diri dan meningkatkan motivasi kerja.

2. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner mengenai Disiplin Kerja maka hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 28
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Pilihan Responden					Jumlah Responden	Rata- Rata	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
DK1	0	3	16	24	8	51	3,73	Tinggi
DK2	0	4	14	23	10	51	3,76	Tinggi
DK3	0	4	11	25	11	51	3,84	Tinggi
DK4	0	2	15	24	10	51	3,90	Tinggi
DK5	0	2	17	25	7	51	3,73	Tinggi
DK6	0	4	12	25	10	51	3,80	Tinggi
DK7	1	1	18	0	3	51	2,96	Tinggi
DK8	0	3	16	19	13	51	3,82	Tinggi
DK9	1	5	14	21	10	51	3,65	Tinggi
DK10	0	2	15	25	9	51	3,80	Tinggi
DK11	0	4	14	25	8	51	3,73	Tinggi
DK12	0	2	15	23	11	51	3,69	Tinggi
DK13	3	1	15	21	11	51	3,80	Tinggi
DK14	2	1	13	25	10	51	3,75	Tinggi
DK15	0	8	6	24	13	51	3,82	Tinggi
	Rata-Rata Tertimbang						3,72	Tinggi

Sumber: Data Sumber Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan data kuesioner sebanyak 51 responden, perhitungan nilai rata-rata tertimbang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3,72 yang dikategorikan Tinggi, karena berada pada interval 3,40 – 4,19.

Indeks tertinggi dalam variabel Disiplin Kerja terdapat pada item pernyataan DK4, yaitu *“Pimpinan saya selalu menunjukkan sikap disiplin yang baik”*, dengan rata-rata sebesar 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan teladan yang positif melalui sikap disiplin, sehingga menjadi panutan bagi karyawan dalam menegakkan aturan dan menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja.

Selanjutnya, item dengan rata-rata tinggi juga ditemukan pada pernyataan DK3, yaitu *“Saya berusaha semaksimal mungkin untuk*

mencapai tujuan perusahaan”, dengan rata-rata sebesar 3,84. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen dan kesungguhan dalam bekerja, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner mengenai Kinerja Karyawan maka hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 29
Disitribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Pilihan Responden					Jumlah Responden	Rata- Rata	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
KK1	2	5	11	22	11	51	3,69	Tinggi
KK2	1	4	10	22	14	51	3,86	Tinggi
KK3	0	5	13	18	15	51	3,84	Tinggi
KK4	1	3	9	22	16	51	3,96	Tinggi
KK5	1	7	7	22	14	51	3,80	Tinggi
KK6	0	5	12	24	10	51	4,02	Tinggi
KK7	0	2	13	21	15	51	3,96	Tinggi
KK8	0	5	12	20	14	51	3,84	Tinggi
KK9	0	5	11	25	10	51	3,82	Tinggi
KK10	2	5	14	16	14	51	3,65	Tinggi
KK11	2	4	9	22	14	51	3,78	Tinggi
KK12	2	2	12	21	14	51	3,59	Tinggi
KK13	0	7	10	18	16	51	3,76	Tinggi
KK14	1	3	14	22	11	51	4,00	Tinggi
KK15	3	4	10	16	18	51	4,18	Tinggi
Rata-Rata Tertimbang							3,85	Tinggi

Sumber: Data Sumber Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan data kuesioner sebanyak 51 responden, perhitungan nilai rata-rata tertimbang diperoleh untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,85 yang dikategorikan Tinggi, karena berada pada interval 3,40 – 4,19.

Indeks tertinggi dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat pada item pernyataan KK15, yaitu *“Saya mengambil tanggung jawab penuh atas tugas dan proyek yang saya pimpin”*, dengan rata-rata sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi kewenangannya, sehingga mencerminkan sikap profesional dan dedikasi dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya, item dengan rata-rata tinggi juga ditemukan pada pernyataan KK6, yaitu *“Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari cacat atau kekurangan”*, dengan rata-rata sebesar 4,02. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan berusaha menjaga kualitas hasil kerja dengan teliti dan penuh ketekunan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan perusahaan terhadap kinerja mereka.

E. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan sekaligus arah hubungan antar variabel. Koefisien korelasi berganda digunakan guna melihat keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil analisis koefisien korelasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 30
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.791	4.97127

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,894. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,791 yang berarti bahwa 79,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sementara itu, sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan antara hubungan dua variabel atau lebih, serta dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 31
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.943	5.758		.497
	Motivasi	.584	.103	.518	.000
	Disiplin Kerja	.515	.100	.469	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26, maka didapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3,943 + 0,584MK + 0,515DK + e$$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,584 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,584 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,515 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,515 poin, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Artinya, kedisiplinan yang baik dari karyawan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, meskipun kontribusinya sedikit lebih rendah dibandingkan motivasi.

Nilai konstanta sebesar -3,943 menunjukkan bahwa apabila kedua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) bernilai nol atau tidak digunakan sama sekali, maka nilai dasar kinerja karyawan berada pada angka -3,943.

G. Hasil Uji Hipotesis

1. Hipotesis Statistik Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Motivasi (X_1), Disiplin

Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis F dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 32
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15082.173	2	7541.086	41.510	.000 ^b
	Residual	8720.180	48	181.670		
	Total	23802.353	50			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Hipotesis ini diuji menggunakan pendekatan *one-tailed*, karena arah pengaruh yang diharapkan dari kedua variabel independen adalah positif secara simultan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 \leq \beta_2 \leq 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh positif dari Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_a: \beta_1 > 0$ atau $\beta_2 > 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan output tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,510 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$, maka nilai F_{tabel} (pada $\alpha = 0,05$) adalah sekitar 3,19. Karena

Fhitung (41,510) > Ftabel (3,19) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Statistik Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel *dependen* Kinerja karyawan (Y). Hasil uji parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 33
Hasil Uji t
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.943	5.758		.497
	Motivasi	.584	.103	.518	5.659
	Disiplin Kerja	.515	.100	.469	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Suatu hipotesis akan diuji berdasarkan pendekatan one tailed karena arah hipotesis telah ditentukan sebelumnya, yaitu berpengaruh positif. Oleh karena itu, rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a: \beta_1 > 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai *thitung* > *ttabel* atau nilai signifikansi < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika nilai *thitung* < *ttabel* atau nilai signifikansi > 0,05, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil output SPSS diperoleh nilai *thitung* sebesar 5,659 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai *ttabel* pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = 48$ adalah 1,677. Karena *thitung* > *ttabel* ($5,659 > 1,677$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 34
Hasil Uji t
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.943	5.758		.497
	Motivasi	.584	.103	.518	.000
	Disiplin Kerja	.515	.100	.469	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Suatu hipotesis akan diuji berdasarkan pendekatan one tailed karena arah hipotesis telah ditentukan sebelumnya, yaitu berpengaruh positif. Oleh karena itu, rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_2 \leq 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a: \beta_2 > 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai *thitung* > *ttabel* atau nilai signifikansi < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika nilai *thitung* < *ttabel* atau nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil output SPSS diperoleh nilai *thitung* sebesar 5,123 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai *ttabel* pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = 48$ adalah 1,677. Karena *thitung* > *ttabel* ($5,123 > 1,677$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, secara parsial baik Motivasi maupun Disiplin Kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan The Jungle Waterpark.

H. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada koefisien determinasi berikut.

Tabel 35
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.791	4.97127

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,791 yang berarti $0,791 \times 100\% = 79,1\%$. Hal tersebut menyatakan bahwa 79,1% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian untuk Standard Error of the Estimate sebesar 4,97127 menunjukkan tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, instrumen pernyataan yang telah dijawab oleh responden dalam mengukur variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian, butir pernyataan dapat dipercaya untuk digunakan kembali di

penelitian berikutnya. Dalam hal ini peneliti mengelola data sebanyak 51 responden menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 26. Berikut hasil penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. mengindikasikan bahwa motivasi memberikan kontribusi lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja.

Motivasi terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Rasa menjadi bagian penting dari tim dalam perusahaan merupakan perasaan positif yang muncul ketika seorang karyawan merasa perannya diakui dan dihargai. Perasaan ini tercermin pada item pernyataan *“Merasa menjadi bagian penting dari tim di perusahaan ini”* yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan tim, sehingga meningkatkan semangat dan komitmen dalam bekerja.

Di sisi lain, dukungan dan kenyamanan dari rekan kerja juga terbukti mendorong peningkatan motivasi. Hal ini terlihat dari item pernyataan *“Merasa nyaman dan didukung oleh rekan kerja saya”* yang mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal yang positif antar karyawan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, pada item *“Merasa memiliki pengaruh positif dalam pengambilan keputusan di tim”* tampak bahwa karyawan merasa pendapat

serta kontribusinya dihargai, sehingga menumbuhkan rasa percaya diri yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama bila didukung oleh lingkungan kerja yang positif dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat motivasi antar individu, sehingga perusahaan perlu terus memperkuat dukungan tim, memberikan kesempatan berkontribusi, serta memastikan setiap karyawan merasa dihargai agar motivasi mereka dapat semakin optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka.

Disiplin kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sikap disiplin yang ditunjukkan oleh pimpinan menjadi salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Hal ini tercermin pada item pernyataan "*Pimpinan saya selalu menunjukkan sikap disiplin yang baik*". Temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu menjadi teladan positif dalam hal kedisiplinan, sehingga mendorong karyawan untuk menegakkan aturan serta menjaga keteraturan di lingkungan kerja.

Di sisi lain, komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan juga terlihat cukup tinggi. Pada item pernyataan “*Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan*” yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kesungguhan dalam bekerja serta berupaya memberikan kontribusi nyata demi tercapainya tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang teratur dan produktif. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya variasi tingkat kedisiplinan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat peran pimpinan sebagai teladan sekaligus memberikan pengawasan yang konsisten agar kedisiplinan karyawan dapat terjaga secara optimal.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki dorongan kerja yang baik, tingkat kedisiplinan yang memadai, serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pada variabel Motivasi, diperoleh nilai rata-rata tertimbang yang termasuk kategori tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada pernyataan “*Merasa menjadi bagian penting dari tim di perusahaan ini*”. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki peran penting dalam tim,

sehingga meningkatkan keterikatan dan semangat kerja. Dukungan rekan kerja juga menjadi faktor penting, sebagaimana terlihat dari pernyataan *“Merasa nyaman dan didukung oleh rekan kerja saya”*. Selain itu, karyawan merasa pendapatnya dihargai dalam pengambilan keputusan (*“Merasa memiliki pengaruh positif dalam pengambilan keputusan di tim”*) yang menumbuhkan rasa percaya diri sekaligus memperkuat motivasi kerja.

Pada variabel Disiplin Kerja, diperoleh nilai rata-rata tertimbang, juga termasuk dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi terlihat pada pernyataan *“Pimpinan saya selalu menunjukkan sikap disiplin yang baik”*. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan teladan yang positif, sehingga menjadi panutan bagi karyawan dalam menjaga kedisiplinan. Selain itu, komitmen karyawan juga tercermin pada pernyataan *“Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan”*, yang menegaskan adanya kesungguhan dan kontribusi nyata dari karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, pada variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai rata-rata tertimbang yang dikategorikan tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada pernyataan *“Saya mengambil tanggung jawab penuh atas tugas dan proyek yang saya pimpin”*. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga berusaha menjaga kualitas hasil kerja dengan teliti, sebagaimana

terlihat pada pernyataan “*Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari cacat atau kekurangan*”. Hal ini membuktikan adanya ketekunan dan perhatian terhadap detail yang berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan rekan kerja, memiliki teladan dari pimpinan, serta berkomitmen terhadap tujuan organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Juprianto & Winda Evyanto (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama bila didukung oleh budaya organisasi yang positif. Selain itu, penelitian Sutrisno (2019) juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, mengurangi pelanggaran, serta meningkatkan efektivitas karyawan dalam mencapai target kerja. Sementara itu, penelitian Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi dapat memperkuat semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menemukan adanya sebagian karyawan yang motivasinya masih fluktuatif dan kedisiplinannya belum sepenuhnya konsisten. Hal ini menandakan bahwa komitmen kerja

mereka belum optimal, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih, misalnya melalui peningkatan pelatihan, pemberian penghargaan, dan pembinaan berkelanjutan untuk menjaga serta meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan di masa mendatang.