



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AKU BISA LIBURAN JAKARTA BARAT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT AKU BISA LIBURAN, WEST JAKARTA

Anggi Nauli¹, Irma Sari Octaviani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : angginauli0909@gmail.com¹*, dosen02479@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-02-2025

Revised : 14-02-2025

Accepted : 16-02-2025

Published : 18-02-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of the work motivation and work discipline on the performance of employees of PT Aku Bisa Liburan, West Jakarta. The research method used is a type of quantitative research have 173 population and using a sample technique using the Slovin formula with a sample of 120 respondents. This study uses multiple linear regression analysis using the SPSS 26 application. From the results of this study it can be shown that the t-count obtained from the results of calculations on the t-test is t-count (4.586) > t-table (1.980) meaning that the work motivation has a significant positive effect on employee performance and the results of calculations on the t-test, namely t-count (6.207) > t-table (1.980) meaning that work discipline has a significant positive effect on employee performance. And on the f test, the result of the Sig value is smaller than the error level of 0.05 (0.000 > 0.05) and the Fcount > Ftable (81.072 > 3.070) which explains that the work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on the employee performance of PT Aku Bisa Liburan, West Jakarta.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aku Bisa Liburan Jakarta Barat. Metode penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 173 dan menggunakan teknik sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel 120 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Dari hasil penelitian ini dapat ditunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan pada Uji t yaitu t-hitung (4.586) > t-tabel (1.980) artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil perhitungan pada Uji t yaitu t-hitung (6.207) > t-tabel (1.980) artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada Uji f, hasil nilai Sig lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 (0.000 > 0.05) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (81.072 > 3.070) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aku Bisa Liburan Jakarta Barat

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

PENDAHULUAN

PT. Aku Bisa Liburan, terletak di Sentra Niaga Puri Indah blok T2-28, Lantai 2 (GRIT Building) Kembangan, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11610. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia *travel*. Berawal dari sebuah visi untuk ‘mewujudkan impian liburan masyarakat Indonesia ke destinasi favorit dengan biaya terendah’, PT. Aku Bisa Liburan mulai



berdiri sejak awal tahun 2015. Hingga saat ini, kami telah hadir melayani lebih dari 5,000 peserta liburan menuju ke berbagai destinasi favorit dunia mulai dari Singapura, Korea Selatan, Jepang, New Zealand, Australia, United Kingdom, Swiss, dan berbagai destinasi favorit lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik dan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaan pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Menurut Priansa (2014) menyatakan “bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.” Berdasarkan observasi atau pengamatan pada PT Aku Bisa Liburan ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pada Head Office PT. Aku Bisa Liburan
Tahun 2021-2023

No	Komponen	Jumlah Pencapaian Pengukuran Tahun 2021-2023		
		Total Achievement Tahun 2021	Total Achievement Tahun 2022	Total Achievement Tahun 2023
1	Penampilan karyawan	85/100 = 85%	85/100 = 85%	84/100 = 84%
2	Sikap karyawan	75/100 = 75%	75/100 = 75%	70/100 = 70%
3	Kerjasama	78/100 = 78%	78/100 = 78%	70/100 = 70%
4	Pengetahuan karyawan	75/100 = 75%	75/100 = 75%	50/100 = 50%
5	Kepatuhan pekerjaan	85/100 = 85%	85/100 = 85%	75/100 = 75%
6	Keberhasilan karyawan	95/100 = 95%	95/100 = 95%	90/100 = 90%
	Rata-rata	76/100 = 76%	82/100 = 82%	73/100 = 73%

Sumber: Manajemen Personalia Head Office PT Aku Bisa Liburan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja Karyawan PT Aku Bisa Liburan pada tahun 2021 sampai 2023 mengalami penurunan dalam penilaian namun pada tahun 2023 terdapat kriteria yang kurang maksimal. Data di atas menunjukkan capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat tujuan organisasi

Tabel 1.2
Data Jenis Motivasi

No	Jenis Motivasi	2021	2022	2023
1	Tujuan dan Target Pekerjaan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Tantangan Kerja	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Lingkungan Kerja yang nyaman	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pemberian Pelatihan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Fasilitas	Baik	Baik	Baik
6	Semangat Kerja	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Penghargaan Karyawan	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik

Sumber: Data Personalia Head Office PT Aku Bisa Liburan, 2023



Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2021 tujuan dan target pekerjaan masih tergolong baik. Sedangkan pada tahun 2022 hingga 2023 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan ke bawahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan yang luas, minimnya tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Aku Bisa Liburan
Tahun 2021-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Tidak Disiplin seperti Sakit, Izin, Cuti, Tanpa Keterangan dan Terlambat Karyawan pada Tahun 2021-2023		
		2021	2022	2023
Januari	120	20	28	34
Februari	120	18	25	29
Maret	120	22	30	36
April	120	25	32	44
Mei	120	22	27	36
Juni	120	20	25	35
Juli	120	12	22	19
Agustus	120	28	36	45
September	120	20	26	30
Oktober	120	23	27	40
November	120	17	19	22
Desember	120	26	40	58
Jumlah		253	337	428

Sumber: Manajemen Personalia Head Office PT Aku Bisa Liburan, 2023

Pada data tabel 1.3 di atas dinyatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT Aku Bisa Liburan terlihat adanya masalah dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 karena pada setiap bulan adanya karyawan yang masih terlambat dalam masuk bekerja, sakit, izin, cuti bahkan tanpa adanya keterangan, sehingga bisa menurunkan produktivitas perusahaan karena adanya waktu yang tertunda dikarenakan beberapa masalah tersebut dan bisa memunculkan kinerja karyawan yang kurang baik pada PT Aku Bisa Liburan.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon cabang Bintaro” menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rifa Topaz Utama Di Jakarta” menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak” (Robbins dan Judge, 2017). Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama,



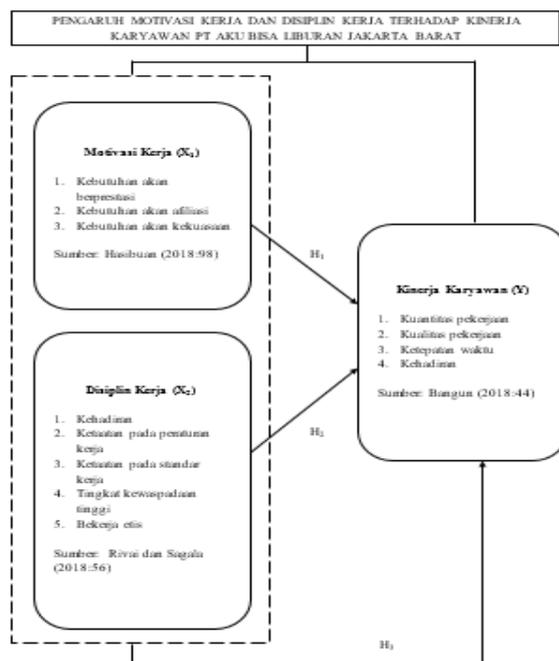
Pendorong non material Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Menurut Hasibuan (2017) motivasi bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016) menjelaskan disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif msdm yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal”. Menurut Robbins dan Judge (2017) “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan normanorma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mandang (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017). Kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, untuk sebuah pencapaian tujuan perusahaan (Kristansi dan Pangastuti, 2019).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Terdapat Pengaruh Antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”.



2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier secara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen.

f. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk, menguji apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono (2014:96) “Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Kriteria
Motivasi Kerja (X ₁)	MBK1	0.570	0.179	Valid
	MBK2	0.483	0.179	Valid
	MBK3	0.554	0.179	Valid
	MBK4	0.543	0.179	Valid
	MBK5	0.689	0.179	Valid
	MBK6	0.612	0.179	Valid
	MBK7	0.754	0.179	Valid
	MBK8	0.713	0.179	Valid
	MBK9	0.649	0.179	Valid
	MBK10	0.563	0.179	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	DK1	0.605	0.179	Valid
	DK2	0.633	0.179	Valid
	DK3	0.515	0.179	Valid
	DK4	0.548	0.179	Valid
	DK5	0.544	0.179	Valid
	DK6	0.541	0.179	Valid
	DK7	0.642	0.179	Valid
	DK8	0.688	0.179	Valid
	DK9	0.673	0.179	Valid
	DK10	0.445	0.179	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.542	0.179	Valid
	KK2	0.537	0.179	Valid
	KK3	0.663	0.179	Valid
	KK4	0.394	0.179	Valid
	KK5	0.607	0.179	Valid
	KK6	0.710	0.179	Valid
	KK7	0.609	0.179	Valid
	KK8	0.837	0.179	Valid
	KK9	0.699	0.179	Valid
	KK10	0.555	0.179	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS versi 26

Dari ke-30 butir pernyataan untuk semua variabel penelitian didapat hasil yang valid di mana ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Data

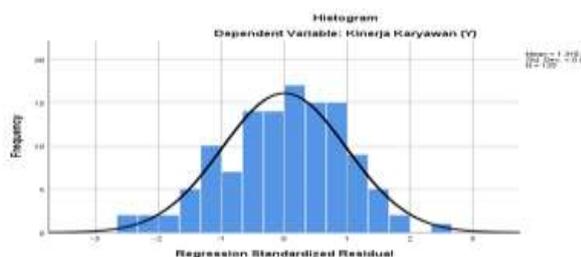
Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Motivasi Kerja	0.811	Reliabel
Disiplin Kerja	0.782	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.818	Reliabel

Sumber data diolah dengan SPSS versi 26

Dengan kata lain terdapat konsistensi responden dalam menjawab kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini. Konsistensi yang dimaksud adalah dimana responden menjawab keseluruhan pernyataan dengan baik tanpa kecacatan jawaban dengan melalui pertanyaan. Data dalam penelitian ini menjadi alat ukur yang dapat dipercaya, karena terdapat penjelasan yang relevan mengenai konsistensi/kestabilan responden dalam menjawab kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

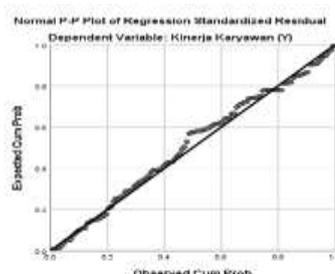


Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas



Berdasarkan perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,085 artinya data sudah dikatakan normal karena sudah lebih besar dari 0,05.

Pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa pada *scatter plot* terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal.



Gambar 4.3
Histogram Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

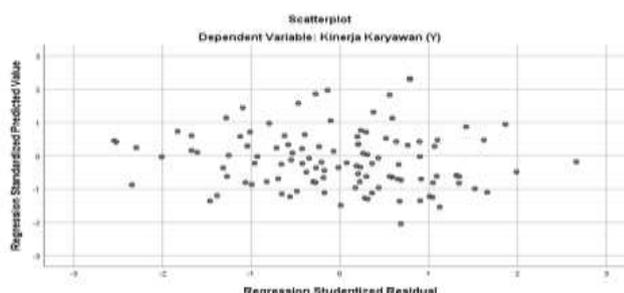
Tabel 4.10
Uji Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.592	1.690
	Disiplin Kerja	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0.1 dan nilai VIF semua variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.



3. Uji Korelasi

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.574	3.28729	1.772

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang ditunjukkan pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.762 dan bernilai positif. Artinya variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan masuk dalam kategori **KUAT (0.60 - 0.799)**.

4. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui nilai R sebesar 0.762 sama dengan 76.2% berarti hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aku Bisa Liburan memiliki hubungan yang erat. Nilai *Adjusted R Square* 0.574 berarti 57.4% kinerja karyawan PT. Aku Bisa Liburan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 42.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

5. Uji Hipotesis

Tabel 4.12
Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752.167	2	876.084	81.072	.000 ^b
	Residual	1264.333	117	10.806		
	Total	3016.500	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Tabel 4.12 di atas mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 81.072 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) adalah 3.070. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabelbebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aku Bisa Liburan. Artinya variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dapat saling mendukung secara bersama- sama (simultan) dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.



Tabel 4.13
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.325	2.607		2.810	.006
	Motivasi Kerja	.348	.076	.357	4.586	.000
	Disiplin Kerja	.485	.078	.483	6.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (4.586) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.270), artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT. Aku Bisa Liburan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik.

Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (6.207) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.270) artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT. Aku Bisa Liburan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.325	2.607		2.810	.006
	Motivasi Kerja	.348	.076	.357	4.586	.000
	Disiplin Kerja	.485	.078	.483	6.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 variabel motivasi kerja sebesar 0.348 nilai b2 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.485 dan nilai konstanta (a) adalah 7.325 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 7.325 ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 7.325.
- Koefisien β_1 (X_1) = 0.348 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien β_2 (X_2) = 0.485 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (4.586) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.270), artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT. Aku Bisa Liburan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik



2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (6.207) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.270) artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT. Aku Bisa Liburan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aku Bisa Liburan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($81.072 > 3.070$). Untuk kontribusi variabel bebas terhadap terikat didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.574 atau 57.4% artinya kontribusi variabel bebas mempunyai sumbangsih terhadap variabel terikat sebesar 57.4% dan sisanya 42.6% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan PT. Aku Bisa Liburan. Dengan nilai koefisien korelasi 0.762 yang masuk pada kriteria **KUAT (0.60 - 0.799)**.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140-146.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804-812.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi Covid-19. *Jurnal El-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 7(2), 1-12.
- Azzumar, M. F., & Nurmiati, E. (2022). Perancangan Knowledge Management System Pada E-Commerce Xyz Berbasis Mobile. *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Komputer*, 12(3), 47-54.
- Bakar, A., & Muharram, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Bank SulSelBar Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MUQTASHID*, 1(1), 81-114.



- Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 675-695.
- Ganesan, R., & Gauri, P. (2012). G-Square: Development of an empirical model to map motivators to deeply embedded life interests as a strategy for improving employee performance through job sculpting. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 331-339.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Ghozali, I. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(1), 99-107.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*.
- Istijanto. (2012). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliansyah. N. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Group.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 239-246.
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36-43.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(001).
- Permatasari, I., & Hardiyan, H. (2018). Pengaruh E-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 1-8.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Purwanto, R., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor



- Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 254-266.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197-204.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Saputri, P., Lorenza, D., Asriani, A., & ZA, S. Z. (2020). The influence of training and development to employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Simaremare, C. D. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal tepak manajemen Bisnis*, 7(3), 377.
- Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soehardi, D. V. L., & Kusumah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunaskarya Indoswasta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 6(1), 50-57.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sudjana, N. (2013). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsurizal, S. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (49).
- Wahendra, A., Astuti, N., & Panjaitan, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung Tahun 2020-2021). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 8(1), 1-7.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).