



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23068-23076

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panorama Tours di Jakarta Barat

Zulfikar Azis<sup>1</sup>, Fahmi Susanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

email: zulfikarazis12@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panorama Tours Di Jakarta barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 85 responden dengan penyebaran kuesioner melalui google form. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40%. Uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(7,442 &gt; 1,988)</math>, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi <math>0,00 &lt; 0,05</math>. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,2%. Uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(9,711 &gt; 1,988)</math>, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi <math>0,00 &lt; 0,05</math>. Disiplin dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 7,504 + 0,344X_1 + 0,482X_2</math>. 0,801 artinya variabel Disiplin (<math>X_1</math>) dan Motivasi Kerja (<math>X_2</math>) mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja karyawan (<math>Y</math>), dengan koefisien determinasi sebesar 64,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(73,421 &gt; 2,715)</math>, hal ini juga diperkuat dengan <math>p\ value &lt; Sig. 0,05</math> atau <math>(0,00 &lt; 0,05)</math>.</p>
<b>Kata Kunci:</b>	<b>ABSTRACT</b>
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	<p><i>The purpose of this study was to determine the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Panorama Tours in West Jakarta. The method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 85 respondents by distributing questionnaires via google form. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 40%. Hypothesis testing obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(7.442 &gt; 1.988)</math>, this is reinforced by a probability significance of <math>0.00 &lt; 0.05</math>. Work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 53.2%.</i></p>

---

*Hypothesis testing obtained  $t$  count >  $t$  table or (9.711 > 1.988), this is reinforced by a probability significance of 0.00 < 0.05. Discipline and Work Motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.504 + 0.344X_1 + 0.482X_2$ . 0.801 means that the variables Discipline ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) have a Very Strong relationship to Employee Performance ( $Y$ ), with a determination coefficient of 64.2%. Hypothesis testing obtained a value of  $F$  count >  $F$  table or (73.421 > 2.715), this is also reinforced by the  $p$  value < Sig.0.05 or (0.00 < 0.05).*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya dan perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dalam hal ini sumber daya manusia harus mendapat banyak perhatian. Artinya perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya, perusahaan bisa melakukan beberapa cara agar kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya meningkat seperti dengan membuat peraturan-peraturan yang harus dipatuhi dan memberikan karyawannya suatu pelatihan akan disiplin kerja dan motivasi kerja. Demi usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan Kinerja karyawan.

Panorama JTB Tours merupakan transformasi dari Panorama Tours, sebagai perusahaan tour & travel yang telah dikenal sejak 1998. Panorama JTB Tours adalah hasil sinergi antara dua perusahaan ternama: Panorama Group dan JTB Corporation, untuk lebih kuat dan luas dalam menjangkau dan melayani masyarakat di tanah air pada segmen Travel & Leisure. JTB Corporation sendiri sebagai pemain Pariwisata global yang telah beroperasi selama lebih dari 100 tahun dengan jaringan di 37 negara menjadikan Panorama Group sebagai partner handal di Indonesia dalam rangka pengembangan dan perluasan market-share secara nasional.

Menurut Mangkunegara (2019:67), “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Peningkatan Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Demikian juga peningkatan kinerja karyawan pada PT Panorama Tours.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan. Sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Fenomena disiplin kerja karyawan pada PT Panorama Tours Berdasarkan hasil pengamatan pada bulan April 2024 dari beberapa karyawan ternyata masih rendahnya tingkat disiplin pada karyawan, masih adanya karyawan yang melanggar peraturan terutama pada absensi, masih banyak juga karyawan yang tidak tepat waktu pada saat jam masuk kerja, masih adanya karyawan yang izin pada saat jam kerja, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan kerja terhadap karyawan dan kurang tegas untuk memberikan sanksi kepada para karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019:146) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha

peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Pencapaian keunggulan bersaing telah mengarah ke munculnya bidang yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja serta mendorong semangat dalam bekerja sehingga mampu menumbuhkan dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier.

Dari penjelasan di atas tentang keadaan disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan di PT Panorama Tours kemungkinan bisa menjadi faktor penyebab kinerja karyawan di PT Panorama Tours saat ini kurang maksimal, karena keadaan yang terjadi saat ini karyawan PT Panorama Tours belum mampu melampaui target, melainkan hampir melampaui target yang ditetapkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panorama Tours di Jakarta Barat.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2019:11) pendekatan asosiatif yaitu "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan di Indonesia PT Panorama Tours. Bini ini terletak di lokasi Panorama Building, Jl. Tomang Raya No.63 2, RT.2/RW.13, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440. Dalam penelitian ini pengambilan sampel digunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Panorama Tours sebanyak 85 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Output Regresi Linear Sederhana Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	16.713	3.321		5.033	.000
Disiplin	.581	.078	.633	7.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 16,713 + 0,581 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 16,713 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 16,713 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin (X<sub>1</sub>) 0,581 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,581 *point*.

**Tabel 2. Output Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.912	2.637		6.034	.000
Motivasi	.634	.065	.729	9.711	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 15,912 + 0,634 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,912 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 15,912 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) 0.634 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,534 *point*.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Output Regresi Linear Berganda Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7.504	2.864		2.620	.010
Disiplin	.344	.069	.374	5.012	.000
Motivasi	.482	.065	.555	7.434	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 7,504 + 0,344 X_1 + 0,482 X_2$ .

- Nilai konstanta sebesar 7,504 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 7,504 *point*.
- Nilai 0,344 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,344 *point*.
- Nilai 0,482 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,482 *point*.

**Analisis Koefisien Korelasi (R).**

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.393	5.078	

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Variabel Kinerja (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **Kuat** Kinerja (Y).

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.526	4.486	

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Variabel Kinerja(Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **Kuat** Kinerja(Y).

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.633	3.949

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,801, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki Hubungan yang Positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang **Sangat Kuat** Kinerja (Y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Koefisien Deteminasi Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja(Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.393	5.078

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,400 yang berarti bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8 Hasil Koefisien Deteminasi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.526	4.486

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Output hasil spss 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,532 yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Deteminasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.526	4.486

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Output SPSS 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,532 yang berarti bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t hitung)

**Tabel 10 Hasil Uji t Disiplin ( $X_1$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	16.713	3.321			5.033	.000
Disiplin	.581	.078	.633		7.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,442 > 1,988$ ), untuk itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0,00 < 0,050$  secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja.

**Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	15.912	2.637		6.034	.000
Motivasi	.634	.065	.729	9.711	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,711 > 1,988$ ), untuk itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$  secara parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2289.769	2	1144.884	73.421	.000 <sup>b</sup>
Residual	1278.655	82	15.593		
Total	3568.424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 73,421 > 2,70$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan  $0,00$  dibawah  $0,050$  secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,713 + 0,581 X_1$ , koefisien korelasi sebesar  $0,633$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $40\%$  sedangkan sisanya sebesar  $60\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,442 > 1,988$ ), hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy*  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT Panorama Tours Di Jakarta barat.

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,912 + 0,634X_2$ , koefisien korelasi sebesar  $0,729$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $53,2\%$  sedangkan sisanya sebesar  $46,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,711 > 1,988$ ), hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy*  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Panorama Tours Di Jakarta barat.

#### Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,504 + 0,344X_1 + 0,482X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar  $0,801$  artinya variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau

kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 64,2% sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(73,421 > 2,715)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig$  0,050 atau  $(0,00 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Panorama Tours Di Jakarta barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,713 + 0,581X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 40%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,442 > 1,988)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja karyawan di PT Panorama Tours Di Jakarta barat.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,912 + 0,634X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(9,711 > 1,988)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Panorama Tours Di Jakarta barat.
3. Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,504 + 0,344X_1 + 0,482X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,801 artinya variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan koefisien determinasi sebesar 64,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(73,421 > 2,715)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig$  0,05 atau  $(0,00 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Panorama Tours Di Jakarta barat.

## REFERENSI

- A.F. Stoner. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah, M. (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aden Prawiro Sudarso. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada . Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. JENIUS, Vol.3 No.2, E-ISSN: 2598-9502.
- Afni Can Yasri. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. Jurnal Visi, Vol 19 No 3.
- Angga Pratama. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Arief Budi santoso. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 1, E-ISSN: 2406-8616
- Aziz, A. M., & Irjayanti, M. (2018). Manajemen. Bandung: Mardika Group.
- Bachtiar Arifudin Hasan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam, Vol.1 No.1, E-ISSN: 2746-6841.
- Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Donni, J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elya, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Emilda Sulasmi. (2020). *Manajemen Dan Kepemimpinan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi Susanti, Dicky Anggun Prasetya (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bfi Finance Indonesia Tbk Bsd – Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, Volume 1, Nomor 3, Juli 2021
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ma'ruf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2, No 1 E-ISSN: 2715-4920
- Maholtra, N. (2018). *Riset Sumber daya manusia, Edisi keempat*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi kedua*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, dan Jackson. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. : Salemba Empat,
- Mawar Sari. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol.02 No.02, ISSN: 2614-4220
- Moekijat. (2018). *Latihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- N.Lilis suryani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPT MBG Lemigas Jakarta barat. *Jurnal Kreatif Unpam*, Vol 6, No 2, E-ISSN: 2406-8616
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Pamela, A.O., & Oloko. (2019) .*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 9*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Retno Wulansasi. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins dan Coulter. )2019). *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roni Fadli,Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat. *jurnal jenius unpam*, Vol 4, No 1 E-ISSN : 2598-9502
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Silalahi, U. (2018). *Management*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama
- Sunyoto, Danang. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS(Center For Academic Publishing Service).
- Suswanto, & Donni, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syaiful Bahri. (2018). *Dalam Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua. *Scientific Journal of Reflection*, Vol.2 No.3, ISSN: 2621-3389
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.