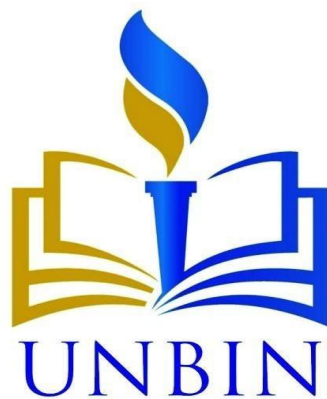


**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *THE JUNGLE WATERPARK***

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI SALAH
SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**



MOCHAMMAD HAIKHAL RAJABI

NPM: 19210153

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA**

2025

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *THE JUNGLE WATERPARK*

Mochammad Haikhal Rajabi¹, Yustiana Wardhani²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
mochhaikhal14@gmail.com

*Corresponding author

Received: 2025, Accepted: 2025, Published: 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga diperlukan motivasi dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan The Jungle Waterpark Bogor, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistics.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan diharapkan dapat terus memperhatikan kedua faktor tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

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

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas dan kualitas pelayanan tetap terjaga.

The Jungle Waterpark Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa rekreasi dan pariwisata yang mengutamakan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi serta disiplin kerja yang baik agar mampu memberikan pelayanan secara optimal. Berdasarkan kondisi yang terdapat di perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, tingkat kedisiplinan, serta pencapaian target kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan perusahaan apabila tidak dikelola dengan baik.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, kreativitas, dan produktivitas yang lebih baik. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian pada setiap organisasi dapat berbeda karena dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, budaya organisasi, sistem manajemen, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *The Jungle Waterpark* Bogor masih relevan untuk dilakukan sebagai upaya memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan jasa di bidang pariwisata.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *The Jungle Waterpark* Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sehingga kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi dapat ditingkatkan secara optimal. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut:

Rumusan Masalah

1. Masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada melaksanakan tugasnya
2. Masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja
3. Masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2021:141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, Afandi (2021:23) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2021:152), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs).
2. Kebutuhan akan rasa aman (safety needs).
3. Kebutuhan sosial (social needs).
4. Kebutuhan akan penghargaan (esteem needs).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2021:89), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2021:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2021:194), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Pengawasan melekat.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.

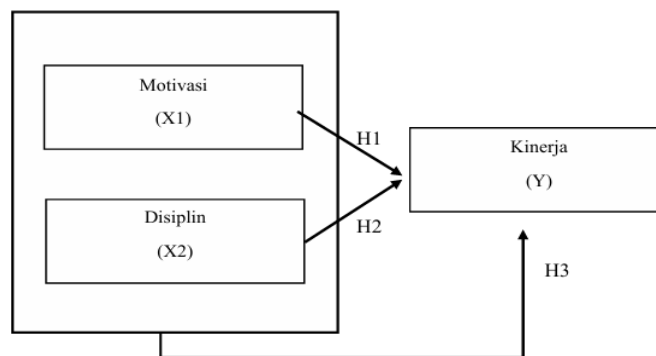
8. Hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan individu, serta lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021:150) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan pencapaian target, efektivitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2021:75), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Kerja sama.
5. Inisiatif.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor.

H₃: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Variabel Penelitian dan Operasional

Variabel

Pada penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan terdapat variabel independent yaitu Perceived Organizational Support (X₁) dan Employee Engagement (X₂). Berikut Adalah operasional variabel pada penelitian ini:

Tabel 1 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

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dengan memiliki kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan penelitian lalu ditarik kesimpulan”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, seluruh karyawan *The Jungle Waterpark* yang berjumlah 51 orang.

Sugiyono (2017) mengatakan “Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang diambil dalam penelitian tersebut”. Sampel yang diambil harus yang benar benar mewakili, karena kesimpulan akhirnya akan berlaku bagi keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan yaitu rumus sampling jenuh dimana dalam satu populasi seluruh sampel diikuti sertakan dalam penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka, didapatkan sampel sebanyak 51 orang terdiri dari seluruh departemen yang ada di *The Jungle Waterpark*, sampel yang diambil dari populasi merupakan karyawan tetap dan kontrak, tidak termasuk daily workers, magang, dan keamanan dikarenakan sampel yang diperlukan adalah pekerja yang terikat dengan perusahaan dan merasakan dampak dari perusahaan. Berikut merupakan lampiran data dari jumlah karyawan *The Jungle Waterpark*:

Sumber Data

1. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan *The Jungle Waterpark* Bogor, melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert lima tingkat. Selain itu, data primer juga didukung oleh hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi perusahaan.
2. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan *The Jungle Waterpark* Bogor serta didukung oleh hasil observasi dan wawancara. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Kedua sumber digunakan sebagai dasar kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Menurut Sugiyono (2022:224), teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara untuk memperoleh informasi mengenai kondisi serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di *The Jungle Waterpark Bogor*.

Tabel 2. Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Sugiyono, 2019:156)

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022), analisis data merupakan proses mengolah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan klasifikasi data berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	34	66,67%
Wanita	17	33,33%
Total	51	100%
Usia		
Usia	Frekuensi	Persen
<2 9 tahun	15	29%
30-39 tahun	18	35%
40-49 tahun	12	24%
>50 tahun	6	12%
Total	51	100%
Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
SMA/Sederajat	12	24%
D3/Sederajat	10	20%
S1/Sederajat	25	49%
S2/Sederajat	4	7%

Total	51	100%
Jabatan		
Level	Frekuensi	Persen
Staff	39	76%
Supervisor	6	12%
Manager	6	12%
Total	51	100%
Lama Bekerja		
Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
<5 tahun	25	49%
6-1016 tahun	16	31%
11-15 tahun	8	16%
>16 tahun	2	4%
Total	51	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 51 karyawan *The Jungle Waterpark* Bogor sebagai responden. Mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 34 orang (66,67%), sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 17 orang (33,33%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 30–39 tahun sebanyak 18 orang (35%), diikuti usia <29 tahun sebanyak 15 orang (29%), usia 40–49 tahun sebanyak 12 orang (24%), dan usia >50 tahun sebanyak 6 orang (12%). Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang (49%), sedangkan berdasarkan jabatan didominasi oleh staff sebanyak 39 orang (76%). Selain itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 25 orang (49%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif dengan tingkat pendidikan sarjana, bekerja pada level staf, dan memiliki masa kerja yang relatif masih singkat sehingga dianggap mampu memberikan informasi yang representatif mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di *The Jungle Waterpark* Bogor.

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:

Tabel 4. Hasil 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 Primer diolah Tahun 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.

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:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

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

Sumber: Data Primer diolah Tahun 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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-
Smirnov Tes**

		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 Primer diolah dengan SPSS 26 Tahun 2025

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..

2. 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 7. Hasil Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

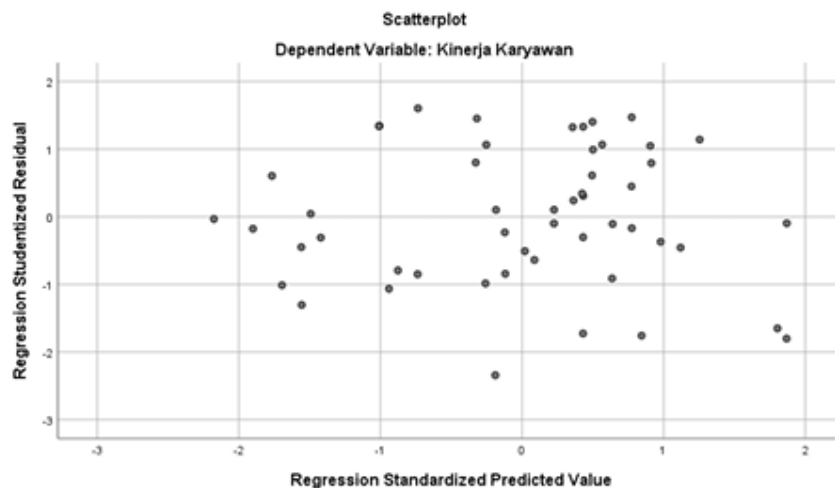
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 Tahun 2025

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.

3. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

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

Tabel 8. 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 Primer diolah Tahun 2025

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.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Disiplin 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 Tahun 2025

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.

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 10. Hasil Analisis 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 Primer diolah Tahun 2025

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.

Analisis Regresi Linier 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 11. Hasil Analisis Regresi Linier 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 Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda, persamaan regresi yang terbentuk adalah 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.

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 (X1), Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis F dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 12. Hasil Uji (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 Primer diolah Tahun 2025

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: a. $H_0: \beta_1 \leq \beta_2 \leq 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh positif dari Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. b. $H_a: \beta_1 > 0$ atau $\beta_2 > 0$ 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 $F_{hitung}(41,510) > F_{tabel}(3,19)$ 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.

Tabel 10. Hasil Uji T
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.943	5.758		-.685	.497
Motivasi	.584	.103	.518	5.659	.000
Disiplin Kerja	.515	.100	.469	5.123	.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 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 5,659 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_0 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.

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*.

3. 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 10. 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.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang diberikan perusahaan mendorong semangat, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afriyani et al. (2023) dan Priambodho et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Nurfadilah et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Kombinasi motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan sejalan dengan penelitian Sutrisno dan Ernanda (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jungle Waterpark Bogor. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement (EE) masih berada pada kategori tidak baik, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan strategis untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi sekaligus keterlibatan karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Motivasi Kerja

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dan kerja sama antarkaryawan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

2. Saran untuk Disiplin Kerja

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan peraturan yang konsisten, keteladanan dari pimpinan, serta pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan tugas. Selain itu, pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan sanksi yang adil bagi pelanggaran diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek atau sektor perusahaan yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Zifatama Jawa.
- Aprianti, A., & Solihin, S. (2023). Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 91–102. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i3.157>
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Basuki, A. (2015). Statistika untuk bisnis dan ekonomi. Salemba Empat.
- Darmadi, H. (2018). Modul pengembangan karir dan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Perdana Publishing.
- Fadhilah, A. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 101–112.
- Filea Ananda, T., Khairunnisa, Y., & Safitri, I. (2022). Pengaruh kompetensi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Persada Selaras Indonesia. *Jurnal PPIMAN*, 2(1).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giri Nurpribadi, R., Rulianti, & Al Banteni, A. (2024). The influence of compensation, motivation, and work discipline on employee performance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(1), 294–307. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v5i1.1057>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.