

Transformasi Kinerja Karyawan di Double Helix Indonesia: Peran Motivasi dan Disiplin Kerja

Aidela Ramadhany¹, Surya Dewi², Dharma Kuba³, Muhammad Arfin M. Salim⁴,
Muh. Zainuddin Badollahi^{5*},

^{1,2,3,4,5}Politeknik Pariwisata Makassar, Indonesia

email: aidelaaramadhany03@gmail.com; suryadewi890@gmail.com; dharma1970kuba@gmail.com;
arfin70@yahoo.com; muhammadzainuddinb@gmail.com

*Corresponding Author

(Received: 30-Desember-2022; Accepted: 20-Januari-2023; Published: 30-Januari-2023)

Abstract. *This research is intended to examine the impact of work motivation and work discipline on employee performance in the Double Helix Indonesia organization. This research involved various types of employees, including those with permanent status and freelancers, and analyzed the responses of 50 respondents who were selected by a thorough sampling method. To measure employee performance, questionnaires are used, and statistical analysis, including validity and reliability tests, is carried out to ensure that the measurement tools used are valid and consistent. By applying multiple linear regression analysis and hypothesis testing, the results show that work motivation and work discipline positively affect employee performance, both individually and collectively. The potential impact of these two variables is measured through the coefficient of determination.*

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dampak motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di organisasi Double Helix Indonesia. Penelitian ini melibatkan berbagai jenis karyawan, termasuk yang memiliki status tetap dan pekerja lepas, serta menganalisis tanggapan dari 50 responden yang dipilih dengan metode pengambilan sampel secara menyeluruh. Untuk mengukur kinerja karyawan, digunakan kuesioner, dan analisis statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan sah dan konsisten. Dengan menerapkan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersamaan. Potensi dampak dari kedua variabel tersebut diukur melalui koefisien determinasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai elemen, tidak hanya mencakup layanan akomodasi, tetapi juga objek dan daya tarik wisata, layanan transportasi, serta bisnis wisata lainnya. Salah satu usaha yang terkait dengan industri pariwisata. Salah satu jenis usaha dalam industri pariwisata adalah penyelenggaraan acara MICE (*Meeting, Incentive, Conference, Exhibition*) (Hasbi et al. 2021).

Industri MICE (*Meeting, Incentive, Convention, Exhibition*) dianggap memiliki peran utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Penyelenggaraan acara MICE

memerlukan infrastruktur yang memadai dan tenaga kerja yang berkualitas, ini memberikan keyakinan bahwa perusahaan internasional yang berencana untuk membuka cabang atau kantor di Indonesia tidak perlu khawatir tentang kualitas dan ketersediaan tenaga kerja yang memadai (Karina 2019).

Kegiatan MICE seringkali bergantung pada infrastruktur pariwisata dalam pelaksanaannya. Ini mencakup penggunaan sarana transportasi untuk mengangkut peserta dari berbagai lokasi ke lokasi kegiatan MICE, penginapan di hotel, serta kunjungan ke objek wisata yang dapat menjadi pendukung kegiatan MICE. Acara MICE seringkali diselenggarakan di hotel yang

dilengkapi dengan ruang konferensi atau pusat konvensi yang memiliki staf berpengalaman di bidang pariwisata. (Purwandari and Nidn. 2018) Oleh karena itu, tenaga kerja pariwisata yang ada dapat melayani baik kegiatan MICE maupun kegiatan wisata secara bersamaan.

Pertumbuhan industri MICE telah mendorong munculnya banyak perusahaan Event Organizer baru yang menawarkan manfaat dan kualitas hidup yang lebih baik bagi karyawan mereka. Lingkup kegiatan ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Semua karyawan di dalamnya harus bekerja dengan tekun dan memiliki visi yang sama untuk menghasilkan acara yang sesuai dengan harapan (Hasanti 2019). Salah satu aspek yang harus diperhatikan dan menjadi faktor penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang memiliki potensi untuk menjadi faktor kunci dalam kesuksesan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam menggerakkan perusahaan, oleh karena itu, manajemen yang optimal dan perhatian yang ekstra terhadap hak-hak mereka adalah hal yang sangat penting (Eppang et al. 2018).

Selain itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang telah teruji kemampuannya, memiliki keterampilan, loyalitas, serta semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan gagal mengatasi hal tersebut, maka bisa berdampak pada kelangsungan kegiatan perusahaan yang terhambat. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan dan individu (Pangestuti 2012; Subroto 2022) menjelaskan, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Secara mendasar, kinerja memiliki dampak signifikan terhadap kualitas suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan, hal ini dapat menjadi permasalahan yang signifikan bagi perusahaan (Pratiwi 2014). Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan perlu memberikan insentif dan upaya yang memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, standar, dan target yang telah ditetapkan

merupakan pencapaian yang penting, dan motivasi diperlukan untuk mencapainya. Ini adalah praktik umum yang diharapkan oleh perusahaan, dan setiap perusahaan selalu mengharapkan peningkatan kinerja dari setiap karyawannya (Apriliandari 2012). Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif kepada semua karyawan agar mereka dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan mungkin tidak akan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, bahkan mungkin tidak akan melebihi standar, karena motivasi dan dorongan yang diperlukan tidak terpenuhi.

Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat tekad mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno 2018). Dalam menjalankan segala aktivitas harian, menjaga tingkat disiplin kerja sangatlah penting agar karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan pekerjaan. (Arifin and Badollahi 2020) pemberian disiplin pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain itu, karyawan yang pengetahuannya meningkat tetapi kurang mampu menerjemahkan kependaiannya saat bekerja di, misalnya kurang cepat dalam memecahkan masalah dan kurang berinovasi dalam bekerja. Selain itu, ada kurangnya pendekatan personal dari pimpinan atau kepala bagian yang menyebabkan kurangnya dukungan dan semangat kerja karyawan. Berbagai masalah ini dapat berdampak negatif terhadap profitabilitas dan reputasi perusahaan.

Double Helix Indonesia didirikan pada tahun 2009 dan fokus pada penyelenggaraan konvensi dan pameran dagang. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini telah mengakumulasi pengalaman yang berharga dan terus memperkuat kemampuan dalam semua aspek manajemen acara dan direktor acara. Perusahaan ini menghadirkan acara-acara yang luar biasa, inovatif, dan kreatif, dengan tim yang memiliki karakteristik kreatif, dinamis, dan profesional.

Double Helix Indonesia juga menciptakan dan mengembangkan acara berskala besar, termasuk peluncuran produk, konferensi, acara penghargaan, acara olahraga, konser musik,

aktivasi merek, tur pameran, dan audisi. Selanjutnya, disiplin kerja adalah dasar untuk mencapai produktivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, karyawan cenderung mematuhi aturan, tenggat waktu, dan prosedur yang telah ditetapkan, yang berkontribusi pada konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan hasil yang lebih baik. Dalam konteks Double Helix Indonesia, memahami bagaimana pengawasan, peraturan, dan manajemen waktu memengaruhi disiplin kerja dapat membantu perusahaan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja saling berinteraksi, perusahaan dapat merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian peran motivasi dan disiplin kerja di Double Helix Indonesia memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat budaya kerja yang positif, dan mengoptimalkan hasil bisnis perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Irianto 2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data melalui instrumen yang diuji dan divalidasi untuk memastikan akurasi data yang dihasilkan. Sedangkan menurut (Yuliati 2015) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik atau data yang dapat diukur dengan angka sebagai sumber data utama.

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui penggunaan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Double Helix Indonesia. Kuesioner penelitian menggunakan skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial yang sedang diteliti. (Masyhuri; Zainuddin 2011). Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator-indikator variabel.

Indikator-indikator ini digunakan sebagai dasar untuk merancang item-instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini melibatkan sejumlah skor dari 1 hingga 5 yang mencerminkan tingkat setujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan

tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

A. Double Helix Indonesia

Gambar 3. Logo Double Helix Indonesia



Gambar 3. Logo Double Helix Indonesia (Sumber : Website Double Helix, 2023)

Tabel 2. Double Helix Indonesia

Nama Perusahaan	Double Helix Indonesia (PT. Lingkaran Ganda Berkarya)
Telepon	0821-9041-0000
Website	https://doublehelix.co.id/
Instagram	@doublehelix_indonesia
Email	info@doublehelix.co.id
Alamat Perusahaan	Jl. KH. Moh. Naim II No. 2A, RT.4/RW.11, Cipete Utara, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan (Head Office) & Jl. Pandang Raya, No.8,Panakkukang, Kota Makassar (Branch Office).

Logo Double Helix Indonesia menggabungkan kata "Double," yang merujuk pada dua ikatan, dan "Helix," yang menggambarkan garis spiral yang membentuk struktur DNA. Logo ini melambangkan dua kekuatan yang saling terkait dan saling mendukung, seperti yang terjadi dalam semesta alam yang menciptakan segala sesuatu dalam pasangan. Dalam perjalanan panjangnya, Double Helix Indonesia telah mengumpulkan banyak pengalaman dan terus meningkatkan kompetensi di semua aspek manajemen acara dan direktur acara. Perusahaan ini beroperasi sebagai Event Organizer di Jakarta dan Makassar.

Double Helix Indonesia berkomitmen untuk membantu klien mencapai tujuan mereka melalui pengembangan dan pelaksanaan manajemen acara yang disesuaikan secara profesional untuk berbagai jenis acara, sehingga setiap acara yang mereka selenggarakan selalu menjadi pengalaman yang berkesan.

Double Helix Indonesia juga menciptakan dan mengembangkan acara berskala besar yang mencakup berbagai kegiatan yaitu sebagai berikut : a. *Music Concert*; b. *Roadshow*; c. *Launching*; d. *Anniversary*; e. *Promotion Product*; f. *Gathering*; g. *Exhibition*; h. *Brand Activity*; i. *Sports Event*

Berikut daftar event Double Helix Indonesia periode 2022 – 2023 :

c. Daftar Event Double Helix Indonesia

Tabel 3. Daftar Event Double Helix Cabang Jakarta

Bulan/Tahun	No.	Client	Nama Event
Januari, 2023	1	PT Pertamina Patra Niaga	Peringatan Bulan K3 HSSE 'Ewako Challenge'
	2	Bank Indonesia	BMPD Run
	3	Kalla Group	CEO Forum Bisnis
	4	PT Hadji Kalla	Kalla Toyota Annual Meeting
	5	Bank Indonesia	Hybrid BI
Februari, 2023	1	PT Hadji Kalla	Toyota World 'Puppet Show'
	2	Bank Indonesia	Capacity Building & Studi Banding BI Gorontalo
	3	Bank Indonesia	Forum Pustakawan
	4	Denisa-CXO	Creativepreneur
	5	PT Hadji Kalla	Kalla Friends Jumpa-Jumpa
Maret, 2023	1	PT Hadji Kalla	Kalla Toyota Award (KTA) Bali
	2	PT Pertamina Patra Niaga	Upskilling Sosmed
	3	PT Bank Nasional Indonesia	Gelegar Undian Rejeki BNI
April, 2023	1	Event Internal	Rapat Komisi XI & Perbankan Berbagi Kemuliaan di Bulan Ramadhan
	2	PT Liga Satu Indonesia	Closing Ceremony BRI Liga 1
	3	Kalla Group	Karunia Ramadhan
	4	PT Bank Nasional Indonesia	Safari Ramadhan BNI
Next Event 2023	1	PT Pertamina Patra Niaga (Subholding C&T)	Rapat Kerja dan Pemaparan COS Pertamina Papua Maluku
	2	PT Telkomsel	Telkomsel Poin
	3	Ruang Guru	Roadshow
	4	Peradi	Rakernas IV Peradi SAI
	5	Kalla Group	Kalla Youth Festival
	6	Bank Mandiri	Mandiri Expo
	7	MNC TV	LFP 2023 Match Mei
	8	Ratu Arab	Private Dinner
	9	PT Pervetti Van Melle	School Activation Big Babol
	10	MNC TV	RTKR Kota Blitar
	11	Antasari Place	Topping of Apartment
	12	Shopee	Media Gathering SAP
	13	BCA	Team Angagemnt IT BCA
	14	Nabuko	Launching Nabuko Baby Cream

Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	16	32%
Perempuan	34	68%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Tabel 4, mengindikasikan bahwa terdapat 16 responden laki-laki (32%) dan 34 responden perempuan (68%). Berdasarkan data ini, dapat

b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	3	6%
21 – 30 tahun	40	80%
31 – 40 tahun	5	10%
41 – 50 tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

disimpulkan bahwa mayoritas dari responden adalah perempuan dan Tabel 5 menggambarkan bahwa mayoritas responden berada dalam

rentang usia 21-30 tahun, yang mencakup 40 responden (80%). Kemudian, terdapat 5 responden (10%) dalam kelompok usia 31-40

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden adalah mahasiswa, yang mencakup 25 responden (50%). Selain itu, ada beberapa responden dengan latar belakang pendidikan beragam, seperti Sarjana Sastra Bahasa Indonesia sebanyak 2 responden (4%), Sarjana Manajemen sebanyak 3 responden (6%), Sarjana Administrasi sebanyak 3 responden (6%), Sarjana Ilmu Komunikasi sebanyak 2 responden (4%), Sarjana Sastra Inggris sebanyak 1 responden (2%), Sarjana Ekonomi sebanyak 1

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan/Posisi

Jabatan/Posisi	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Office Manager</i>	2	4%
<i>Account Executive</i>	2	4%
<i>Finance</i>	3	6%
<i>Admin</i>	1	2%
<i>Creative</i>	2	4%
<i>Digital Marketing</i>	1	2%
<i>Tax</i>	1	2%
<i>PIC Event</i>	3	6%
<i>Production</i>	1	2%
<i>Procurement</i>	1	2%
<i>HRD</i>	1	2%
<i>Workshop Staff /OOH Staff</i>	2	4%
<i>Freelance</i>	30	60%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Tabel 7 atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pekerja lepas atau freelance, yang mencakup 30 responden (60%). Selain itu, terdapat berbagai jabatan lain yang dipegang oleh responden, seperti Finance sebanyak 3 responden (6%), PIC Event sebanyak 3 responden (6%), Office Manager sebanyak 2 responden (4%), Account Executive sebanyak 2 responden (4%),

Creative sebanyak 2 responden (4%), Workshop Staff / OOH Staff sebanyak 2 responden (4%), Admin sebanyak 1 responden (2%), Digital Marketing sebanyak 1 responden (2%), Tax sebanyak 1 responden (2%), Production sebanyak 1 responden (2%), Procurement sebanyak 1 responden (2%), dan HRD sebanyak 1 responden (2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pekerja lepas atau freelance.

tahun, 3 responden (6%) dalam kelompok usia <20 tahun, dan 2 responden (4%) dalam kelompok usia 41-50 tahun.

responden (2%), Sarjana Bisnis dan Manajemen sebanyak 2 responden (4%), Sarjana Desain Komunikasi Visual sebanyak 2 responden (4%), Sarjana Akuntansi sebanyak 2 responden (4%), Sarjana Hukum sebanyak 1 responden (2%), Sarjana Manajemen Kepariwisata sebanyak 1 responden (2%), dan SMA sebanyak 5 responden (10%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah mahasiswa.

d) Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan/Posisi

2. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antara setiap item (pertanyaan) dengan total skor keseluruhan. Jika nilai korelasi ini (r hitung) lebih tinggi dari nilai korelasi tabel yang sesuai (pada tingkat signifikansi 5%), maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Hasil pengujian validitas menunjukkan hal berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r -tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,615	0,278	Valid
		X1.2	0,508	0,278	Valid
		X1.3	0,347	0,278	Valid
		X1.4	0,485	0,278	Valid
		X1.5	0,581	0,278	Valid
		X1.6	0,352	0,278	Valid
		X1.7	0,550	0,278	Valid
		X1.8	0,353	0,278	Valid
		X1.9	0,550	0,278	Valid
		X1.10	0,441	0,278	Valid
		X1.11	0,428	0,278	Valid
		X1.12	0,412	0,278	Valid
		X1.13	0,566	0,278	Valid
		X1.14	0,492	0,278	Valid
		X1.15	0,558	0,278	Valid
		X1.16	0,481	0,278	Valid
		X1.17	0,303	0,278	Valid
		X1.18	0,558	0,278	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,657	0,278	Valid
		X2.2	0,470	0,278	Valid
		X2.3	0,455	0,278	Valid
		X2.4	0,672	0,278	Valid
		X2.5	0,689	0,278	Valid
		X2.6	0,670	0,278	Valid
		X2.7	0,713	0,278	Valid
		X2.8	0,643	0,278	Valid
		X2.9	0,658	0,278	Valid
		X2.10	0,612	0,278	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,681	0,278	Valid
		Y.2	0,795	0,278	Valid
		Y.3	0,523	0,278	Valid

Y.4	0,803	0,278	Valid
Y.5	0,732	0,278	Valid
Y.6	0,665	0,278	Valid
Y.7	0,369	0,278	Valid
Y.8	0,363	0,278	Valid
Y.9	0,612	0,278	Valid
Y.10	0,542	0,278	Valid
Y.11	0,586	0,278	Valid
Y.12	0,547	0,278	Valid

Sumber : Data yang telah diolah SPSS versi 16, 2023

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih tinggi daripada nilai r tabel yang sesuai. Oleh karena itu, indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat pengukur yang sah.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner dianggap reliabel jika respon individu terhadap pernyataan-pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu variabel diukur dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian ini :

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,796	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,828	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 16, 2023

a) Motivasi Kerja (X1)

Tabel 11. Nilai Variabel X1

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
Balas Jasa			
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	3,86	Baik
2	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	3,72	Baik
3	Saya merasa mampu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dengan balas jasa (Gaji dan tunjangan) yang telah saya terima	3,40	Baik
Kondisi Kerja			
4	Tempat kerja atau ruangan kerja saya nyaman sehingga membuat saya termotivasi dalam bekerja	3,82	Baik
5	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di tempat kerja Saya	3,98	Baik
6	Pertukaran udara atau ventilasi di tempat kerja Saya	3,88	Baik

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang signifikan, yakni di atas 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuesioner ini dianggap reliabel, sehingga item-item yang terkait dengan masing-masing variabel tersebut dapat dianggap sesuai untuk digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi variabel memberikan gambaran tentang bagaimana responden menilai variabel kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan. Data yang disajikan mencakup berbagai ukuran tendensi pusat seperti rata-rata, median, dan modus, serta ukuran variasi. Untuk mempermudah interpretasi variabel yang sedang diuji, rata-rata skor tanggapan responden dikelompokkan dalam kategori berikut:

Tabel 10. Pedoman Kategori Rata-Rata Skor Tanggapan Responden

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Buruk / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik / Rendah
2,60 – 3,39	Kurang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,0	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Berdasarkan rentang interval pada rata-rata skor tanggapan responden, tabel-tabel di bawah ini akan memberikan deskripsi tentang nilai-nilai dari setiap variabel, yaitu Variabel X1 (Motivasi Kerja), Variabel X2 (Disiplin Kerja), Kualitas Pelayanan, dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Informasi ini akan menunjukkan di mana setiap variabel tersebut berada dalam rentang nilai tertentu, yang dapat dilihat dalam tabel hasil tanggapan responden berikut :

	memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran saat bekerja		
	Fasilitas Kerja		
7	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan Saya saat bekerja	4,00	Baik
8	Fasilitas yang tersedia dapat Saya gunakan dengan mudah dan tidak terbatas dalam bekerja	3,88	Baik
9	Fasilitas yang tersedia dapat mempercepat proses kerja	4,00	Baik
	Prestasi Kerja		
10	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan hal-hal yang baru	4,22	Sangat Baik
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan mencapai target perusahaan	4,10	Baik
12	Saya merasa bahwa intensif yang Saya terima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	3,92	Baik
	Pengakuan dari Atasan		
13	Saya selalu dipuji atas hasil kerja Saya yang baik	3,70	Baik
14	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan Saya	3,96	Baik
15	Saya diberikan kepercayaan untuk mengerjakan project yang lebih besar	3,56	Baik
	Pekerjaan itu Sendiri		
16	Saya berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang saya hadapi	4,14	Baik
17	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang	4,08	Baik
18	Saya dapat memotivasi rekan kerja Saya dengan pengalaman yang telah saya dapatkan dari berbagai project	3,56	Baik

Sumber : Data hasil olahan dari SPSS Versi 16, 2023

Hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari setiap item dalam variabel (X1) Motivasi Kerja sangat baik, dengan nilai mean yang melebihi 3,40. Oleh karena itu, item-item tersebut dapat dikategorikan sebagai baik dan sangat baik. Jika melihat frekuensi tanggapan responden, item pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah "Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan hal-hal yang baru" dengan nilai mean sebesar 4,22%. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan Double Helix Indonesia memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya, item dengan nilai mean tertinggi kedua adalah "Saya berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang saya hadapi" dengan nilai mean sebesar 4,14%. Ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik karena mereka mencari solusi untuk setiap masalah yang muncul.

b) Disiplin Kerja (X2)

Tabel 12. Nilai Variabel X2

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
	Taat terhadap Aturan Waktu		
1	Saya hadir bekerja tepat waktu sebelum waktu yang telah ditetapkan	4,20	Sangat Baik
2	Saya merasa bahwa Saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	3,84	Baik
3	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3,40	Baik
	Taat terhadap Peraturan Perusahaan		
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	4,10	Baik
5	Saya selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,10	Baik
6	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan	4,24	Sangat Baik
	Taat terhadap Perilaku dalam Pekerjaan		
7	Saya selalu bekerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan	4,06	Baik

8	Saya selalu melakukan koordinasi antara karyawan yang lain dalam menyelesaikan tugas bersama	4,30	Sangat Baik
9	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	4,32	Sangat Baik
Taat terhadap Peraturan Lainnya			
10	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	4,36	Sangat Baik
11	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	4,16	Baik
12	Saya memahami peraturan perusahaan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan	4,18	Baik

Sumber : Data hasil olahan dari SPSS Versi 16, 2023

Dari analisis deskriptif, terlihat bahwa nilai mean dari setiap item dalam variabel (X2) Disiplin Kerja sangat baik, dengan rata-rata melebihi 3,40. Oleh karena itu, item-item tersebut dapat digolongkan dalam kategori baik dan sangat baik. Jika dilihat dari frekuensi tanggapan responden, item pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah "Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab" dengan nilai mean sebesar 4,36%. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan Double Helix Indonesia memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Selanjutnya, item dengan nilai mean tertinggi kedua adalah "Saya menjaga tingkah laku sesuai

Tabel 13. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.910	5.838		2.554	.014
	Motivasi Kerja	.148	.093	.202	1.584	.120
	Disiplin Kerja	.493	.114	.551	4.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel di atas, hasil perhitungan hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 14.910 + 0.148X_1 + 0.493X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 14,910; hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sama dengan nol maka nilai kinerja sebesar 14,910.

b1 = 0,148 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap

norma yang berlaku" dengan nilai mean sebesar 4,32%. Ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan sopan sesuai dengan norma yang berlaku.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Doublehelix Indonesia. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang dianalisis melalui perangkat lunak SPSS :

kinerja karyawan sebesar 0,148 kali setiap kenaikan variabel motivasi kerja.

b2 = 0,493 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,493 kali setiap kenaikan variabel disiplin kerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 14. Hasil Uji T

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Motivasi Kerja	4,036	0,000	2,013
Disiplin Kerja	6,116	0,000	2,013

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS Versi 16, 2023

Hasil analisis Uji T pada Tabel 14 menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja, nilai t hitung adalah 4,036, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah 2,013. Dengan demikian, t hitung > t tabel (4,036 > 2,013) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, variabel individu Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, untuk variabel Disiplin Kerja, nilai t hitung adalah 6,116, dan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah 2,013. Dengan demikian, t hitung > t tabel (6,116 > 2,013) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel individu

Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Motivasi Kerja maupun Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dari tabel di atas, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja (X2) dengan kontribusi sebesar 6,116.

b. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.309	2	187.155	20.543	.000 ^a
	Residual	428.191	47	9.110		
	Total	802.500	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS Versi 16, 2023

Hasil perhitungan statistik Uji F pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 20.543. Kemudian, nilai ini dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3,20 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa f hitung > f tabel (20.543 > 3,20) dengan Sig f 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.444	3.018

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

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS Versi 16, 2023

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh adalah sebesar 0,466. Ini

mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 46,6% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara 53,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Double Helix Indonesia. Hasil penelitian menegaskan bahwa keduanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil analisis deskriptif penelitian ini. Pertama, hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (4,036) yang jauh lebih tinggi daripada nilai t tabel (2,013), pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Artinya,

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang parsial terhadap kinerja karyawan di Double Helix Indonesia. Selanjutnya, hasil uji T juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung (6,116) yang melebihi nilai t tabel (2,013), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, disiplin kerja

memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut. Lebih lanjut, hasil uji F menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari nilai f hitung (20,543) yang jauh melampaui nilai f tabel (3,20), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Dengan kata lain, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara kolektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Double Helix Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Double Helix Indonesia, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Double Helix Indonesia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan. Selanjutnya, penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel-variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan ini, perusahaan dapat membuat strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

Apriliandari, Rizki. 2012. "Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif Tentang Penilaian Kinerja Waiter / Waitress Pada Curabhaya Lounge Dan Kencana Coffee Shop Di Hotel Garden Palace Surabaya)." <http://repository.unair.ac.id/18573/>.

- Arifin, Muhammad, and Muh Zainuddin Badollahi. 2020. "Relevansi Kurikulum Hospitality Politeknik Pariwisata Makassar Terhadap Restoran Di Sulawesi Selatan." *Jurnal Kepariwisata: Destinasi, Hospitalitas dan Perjalanan* 3(1): 27–40.
- Eppang, Buntu Marannu et al. 2018. 8 *Jurnal Pendidikan Vokasi Pendidikan Vokasi*.
- Hasanti, Innaka Dwi. 2019. "Analisis Komunikasi Organisasi Antara Event Project Team Dan Account Executive Di Event Organizer Twisbless." *Jurnal Komunika : Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika* 8(1): 32.
- Hasbi, A, A H Amirullah, A A C Rosmila, and ... 2021. "Analysis Of Maritime-Based MICE Tourism Development During The Covid-19 Pandemic In South Sulawesi." ... *Natural Volatiles & ...* 8(February 2020): 14173–83. <http://www.nveo.org/index.php/journal/article/view/3059>.
- Irianto, Sulistyowati. 2017. "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Metodologi Penelitian Ilmu Hukum." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 32(2): 155. <http://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol32.no2.1339>.
- karina, Indah. 2019. Meningkatkan Kinerja Interprofesional Kolaborasi Terhadap Keselamatan. Center for Open Science. <http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/bkph2>.
- Masyhuri, Masyhuri, and M Zainuddin. 2011. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dan Aplikatif (Edisi Revisi)*. Refika Aditama. <http://repository.uin-malang.ac.id/884/>.
- Pangestuti, Wahyu Cahyaning. 2012. "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pendidikan Karakter Di SMPIT Abu Bakar Kota Yogyakarta." <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/33375>.
- Pratiwi, Anita. 2014. "Pengaruh Service Encounter Quality Terhadap Kepuasan Tamu Bisnis Grand Zuri Hotel Bsd City :Survei Pada Tamu Bisnis Yang Menggunakan Full Board Meeting Package Di Grand Zuri Hotel BSD City." <http://repository.upi.edu/11539/>.
- Purwandari, Retno, and Nidn. 2018. "Prosiding IKRAFEST (Indonesia Kriya Festival) 2018." <http://digilib.isi.ac.id/4564/>.
- Subroto, Desty Endrawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tunjangan." 1(September): 28–34.
- Sutrisno, Sutrisno. 2018. "Pengaruh Pelatihan Pelayanan Prima Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(1). <http://dx.doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1942>.
- Tahir, Helmi. 2021. "Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan." *Frontiers in Neuroscience* 14(1): 1–13.

- Yuliati, Yenni. 2015. "Implementasi Algoritma New Heuristic Similarity Model (NHSM) Pada Web Based Recommender System." *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie* 3(3): 254069. http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/1201.
- Wartakota (2013, 5 Mei). Industri Jasa MICE Diyakini Punya Peran Sentral Pertumbuhan Ekonomi. Diakses pada 20 Februari 2023, dari <https://wartakota.tribunnews.com/2013/05/05/industri-jasa-micediyakini-punya-peran-sentral-pertumbuhan-ekonomi>.