

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI YAYASAN PERGURUAN DR. WAHIDIN
SUDIROHUSODO MEDAN**

Sorta Ledy Diana Panjaitan^[1], Huliman^[2]

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : sortaledyd@gmail.com^[1], huliman.daring@gmail.com^[2]

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, dimulai dari Mei 2022 hingga Oktober 2022. Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang berjumlah 59 karyawan. Instrumen tersebut menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari motivasi, disiplin kerja serta variabel kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda, uji hipotesis parsial atau uji-t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif untuk motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo. Selanjutnya, berdasarkan analisis parsial motivasi, disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo. Secara bersamaan, motivasi, disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo. Kontribusi motivasi, disiplin kerja adalah sebesar 56.8% untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

This study explains the influence of motivation, work discipline and employee performance at the Dr. Wahidin Sudirohusodo College Foundation medan. This research was conducted for 4 (four) months, starting from May 2022 to October 2022. This study used a nonprobability sampling method. The respondents to this study were all employees at the Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan College Foundation, which amounted to 59 employees. The instrument uses questionnaires to collect data from motivation, work discipline as well as employee performance variables. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, multicholinerity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t-test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of the coefficient of determination. The results of the descriptive analysis for motivation, work discipline and employee performance are in the good category at the Dr. Wahidin Sudirohusodo College Foundation. Furthermore, based on partial analysis, work motivation and work discipline positively and significantly affect the performance of employees at the Dr. Wahidin Sudirohusodo College Foundation. Simultaneously, motivation and work discipline positively and significantly affect the performance of employees at the Dr. Wahidin Sudirohusodo College Foundation. The contribution of motivation and work discipline is 56.8% to improve employee performance.

Keywords : work discipline, work satisfaction, and employee performance

Pendahuluan

Dalam mengembangkan kegiatan bisnis, diperlukan adanya kemampuan manajemen di dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan agar bisa membantu kegiatan pekerjaan di perusahaan. Karyawan sebagai unsur sumber daya manusia yang berada di perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Kemampuan perusahaan di dalam melakukan manajemen karyawan menjadi hal yang akan menentukan

perkembangan perusahaan di masa mendatang. Menurut Notoadmojo (2018:115), motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, Menurut Hamali (2016:213), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Moeheriono (2018:95), pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan pada saat ini di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan mengalami penurunan kinerja. Pada masalah disiplin kerja, karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan masih belum memiliki disiplin kerja yang baik karena masih sering terlambat masuk kerja pada setiap bulannya. Selain itu juga karyawan kurang memiliki disiplin yang baik dalam hal absensi yang tidak memberi kabar terlebih dahulu ketika absen dan tidak menjalankan peraturan pekerjaan seperti berpakaian kurang rapi. Pada motivasi kerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan belum memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terjadi karena karyawan kurang mendapatkan apresiasi dan gaji yang sesuai dalam memicu semangat kerja mereka. Hal ini membuat motivasi kerja mereka menjadi menurun dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan”**. Dalam penelitian ini, batasan dan ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dengan variabel bebas yang diteliti adalah motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

1. Pelaksanaan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
4. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Diharapkan dengan penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai disiplin dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
 - b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep manajemen sumber daya manusia terutama tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- b. Bagi Peneliti, dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
- c. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki dan meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah sumber daya manusia yang ditemukan pada penelitian

Metode

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang beralamat di Jl. KL Yos Sudarso KM 16.5 Martubung. Ruang lingkup penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo sebanyak 59 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel motivasi

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nilai gaji dan bonus	5	8.5	25	42.4	3	5.1	26	44.1	0	0
Gaji dan bonus sesuai kebutuhan	7	11.9	21	35.6	4	6.8	27	45.8	0	0
Kepuasan karyawan	5	8.5	14	23.7	6	10.2	32	54.2	2	3.4
Pemberian penghargaan	4	6.8	18	30.5	7	11.9	29	49.2	1	1.7
Fasilitas pendukung pekerjaan	3	5.1	20	33.9	6	10.2	30	50.8	0	0
Penghargaan	4	6.8	25	42.4	4	6.8	25	42.4	1	1.7
Total	28	47.6	123	208.5	30.0	51	169	286	4	6.8
Rata-rata	4.7	7.9	20.5	34.8	5.0	8.5	28.2	47.8	0.7	1.1

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 7.9%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 34.8%, responden yang memilih cukup setuju adalah 8.5%, responden yang memilih tidak setuju adalah 47.8% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 1.1%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 47.8% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dikategorikan buruk, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 42.07% responden yang memilih jawaban setuju dan sangat setuju

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel disiplin kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Teladan pimpinan	4	6.8	22	37.3	4	6.8	29	49.2	0	0
Kemampuan pimpinan	3	5.1	22	37.3	6	10.2	26	44.1	2	3.4
Gaji yang setara	5	8.5	14	23.7	3	5.1	36	61	1	1.7
Pemberian gaji yang sesuai	9	15.3	9	15.3	3	5.1	36	61	2	3.4
Keadilan	4	6.8	12	20.3	6	10.2	35	59.3	2	3.4
Kesesuaian sanksi	1	1.7	25	42.4	8	13.6	25	42.4	0	0
Penerapan sanksi	0	0	21	35.6	7	11.9	27	45.8	4	6.8
Efektif atau tidaknya sanksi	5	8.5	22	37.3	7	11.9	25	42.4	0	0
Penerapan disiplin	5	8.5	19	32.2	7	11.9	28	47.5	0	0
Pemberian sanksi	1	1.7	25	42.4	6	10.2	27	45.8	0	0
Total	37	62.9	191	423.8	57	96.9	294	498.5	11	18.7
Rata-rata	3.7	6.29	19.1	42.38	5.7	9.69	29.4	49.85	1.1	1.87

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 6.29%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 42.38%, responden yang memilih cukup setuju adalah 9.69%, responden yang memilih tidak setuju adalah 49.85% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 1.87%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 49.85% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dikategorikan buruk, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 48.67% responden yang memilih jawaban setuju dan sangat setuju.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bekerja dengan efektif	4	6.8	27	45.8	3	5.1	25	42.4	0	0
Jumlah pekerjaan	3	5.1	18	30.5	3	5.1	33	55.9	2	3.4
Kesesuaian pekerjaan	3	5.1	29	49.2	4	6.8	23	39	0	0
Kemampuan Karyawan	7	11.9	20	33.9	3	5.1	27	45.8	2	3.4
Waktu kerja	5	8.5	20	33.9	6	10.2	24	40.7	4	6.8
Standar pekerjaan	7	11.9	27	45.8	3	5.1	22	37.3	0	0
Bekerja dengan benar	3	5.1	29	49.2	5	8.5	22	37.3	0	0
Tepat waktu	3	5.1	28	47.5	3	5.1	25	42.4	0	0
Produktivitas	11	18.6	32	54.2	14	23.7	2	3.4	0	0
Sikap produktif	5	8.5	30	50.8	21	35.6	3	5.1	0	0
Total	51	86.6	260	440.8	65	110.3	206	349.3	8	13.6
Rata-rata	5.1	8.66	26	44.08	6.5	11.03	20.6	34.93	0.8	1.36

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 8.66%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 44.08%, responden yang memilih cukup setuju adalah 11.03%, responden yang memilih tidak setuju adalah 34.93% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak

setuju adalah 1.36%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 44.08% responden yang memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 36.29% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi, disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara motivasi, disiplin kerja dan dan kinerja karyawan
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.435	2.301
	Disiplin	.435	2.301

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 3. hasil variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.301 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0.435 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Untuk Pengaruh di antara motivasi, disiplin kerja dan dan kinerja karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29625664
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.062
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh di antara motivasi, disiplin kerja dan dan kinerja karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.199	2.325		5.677	.000
	Motivasi	.399	.180	.295	2.216	.031
	Disiplin	.411	.108	.506	3.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 13.199 + 0.399 \text{ Motivasi} + 0.411 \text{ Disiplin}$$

1. Koefisien regresi sebesar 0.399 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel motivasi (X1) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,399 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel motivasi (X2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0.399.
2. Koefisien regresi sebesar 0.411 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel disiplin kerja (X2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0. 411 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel disiplin kerja (X2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0. 411.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear beganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.
4. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Tabel 7 Coefficients Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	13.199	2.325		5.677	.000
	Motivasi	.399	.180	.295	2.216	.031
	Disiplin	.411	.108	.506	3.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 56 adalah sebesar 2.003. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2.216 dengan nilai signifikan sebesar 0,031. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.216 > 2.003$, dan signifikansi < 0,05 maka H_1 diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
2. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3,802 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.802 > 2.003$, dan signifikansi < 0,05 maka H_2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Anova Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1409.243	2	704.621	36.858	.000 ^b
	Residual	1070.554	56	19.117		
	Total	2479.797	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 38.858. Pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 59 - 3 = 56$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,16 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} = 68,635 > F_{tabel} = 3,13$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $F_{hitung} = 38.858 > F_{tabel} = 3,16$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_1 diterima artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.553	4.37230

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,568 hal ini berarti 56.8% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen motivasi dan disiplin kerja sisanya sebesar 43.2% (100% - 56.8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, komunikasi dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai t hitung = 2.003 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 59 - 3 = 56$ diperoleh t tabel sebesar 1.985. Maka diperoleh t hitung (2.216) > t tabel (1.985). Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai t hitung = 2.003 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 59 - 3 = 56$ diperoleh t tabel sebesar 1.985. Maka diperoleh t hitung (3.802) > t tabel (1.985). Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 38.858 dengan signifikansi 0.000. Pada derajat bebas

1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 59 - 3 = 56$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,16 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = $38.858 > F_{\text{tabel}} = 3.16$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $F_{\text{hitung}} = 38.858 > F_{\text{tabel}} = 3.13$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_3 diterima artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Untuk variabel disiplin kerja, perusahaan diharapkan dapat memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan bersikap disiplin di dalam menjalankan peraturan dan bekerja di perusahaan.
2. Untuk variabel kepuasan kerja, perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan kenyamanan karyawan di dalam bekerja yang dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan gaji, insentif maupun memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaan.
3. Untuk variabel kinerja karyawan, perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan sistem kerja saat ini yang dapat dilakukan dengan menyesuaikan target kerja karyawan, memberikan liburan bersama diantara karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama, Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Harlie, M, (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 4 ISSN 1693-5241.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2018). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Notoadmodjo, Soekidjo (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Junni. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta.