

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN KESUMA BANGSA DEPOK

Sandy Wibiyantoro¹, Feb Amni Hayati, S.Pi., M.M²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sandywibiyantoro12@gmail.com¹, dosen01657@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Yayasan Kesuma Bangsa Depok.*

Methods. *The research method used in this research is quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample by taking the entire population of 60 people as respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing.*

Results. *Work Motivation partially has a significant effect on Employee Performance, with a value of $T_{hitung} > T_{tabel}$ or $4.541 > 2.002$ and a significance level of probability $sig < 0.000 < 0.05$. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance at the Kesuma Bangsa Foundation, Depok with a value of $T_{hitung} > T_{tabel}$ or $3,608 > 2,002$ and a significance level of $0.001 < 0.05$.*

Implications. *There is a simultaneous influence and significance between Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at the Kesuma Bangsa Foundation Depok, with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $30.735 > 3.159$ and a significance level of probability $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination shows that Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), contributes to Employee Performance (Y) by 51.9%.*

Keywords. *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok.

Metode. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang berjumlah 60 orang sebagai responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,541 > 2,002$ dan tingkat signifikansi probabilitas sig

$0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,608 > 2,002$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Implikasi. Terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,735 > 3,159$ dan tingkat signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9%.

Kata Kunci. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah kunci utama dalam menentukan produktivitas organisasi dengan memastikan pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif, serta integrasi yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia ditandai oleh kreativitas dan produktivitas, yang tercermin dalam hasil kerja individu maupun kelompok. Untuk bersaing di era globalisasi, perusahaan memerlukan karyawan berkualitas dengan sikap mental yang positif dan semangat kerja tinggi, yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan mengelola sumber daya lainnya dengan baik. Keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi dapat diukur melalui produktivitasnya, yang menjadi indikator utama dari kesuksesan keseluruhan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan krusial dalam sebuah organisasi karena mereka mengelola semua aktivitas sehari-hari yang memastikan kelancaran operasional. Kualitas SDM, terutama karyawan, sangat mempengaruhi daya saing dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta mendapatkan motivasi dari pimpinan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan memahami pentingnya SDM dan meningkatkan kualitasnya, perusahaan dapat memastikan kinerja karyawan yang baik, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi di era global saat ini.

Kinerja karyawan yang berkualitas sangat bergantung pada peran sumber daya manusia yang baik; oleh karena itu, organisasi perlu memiliki SDM yang berkualitas dengan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Produktivitas tinggi dalam organisasi dapat dicapai melalui motivasi dan disiplin yang baik dari karyawan. Karyawan dengan kinerja tinggi berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Motivasi, sebagai dorongan internal, serta kedisiplinan, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja; motivasi dari pimpinan dan tingkat kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kreativitas dan hasil kerja karyawan, sedangkan penurunan kedisiplinan dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Yayasan Kesuma Bangsa Depok, yang beralamat di Jl. Raya Tanah Bru, Km. 1,5 Beji, Kota Depok, Jawa Barat, menghadapi persaingan ketat dan memerlukan sumber daya manusia berkualitas, terutama dalam hal kinerja karyawan. Menurut Rivai dalam Sandy (2015:12), kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi standar kerja dan sasaran yang ditetapkan. Observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan di beberapa divisi seperti Human Resource Department, Finance, Purchasing, dan Account Executive mengalami penurunan, dengan beberapa target kerja tidak tercapai sesuai batas waktu. Motivasi kerja, yang merupakan dorongan internal untuk melakukan tindakan, berhubungan erat dengan

kinerja organisasi; oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut wawancara dengan Dra. Nini Nurhasanah, ketua yayasan, fenomena masalah di Yayasan Kesuma Bangsa Depok menunjukkan bahwa penurunan motivasi kerja di antara karyawan menyebabkan kemalasan dan hasil yang kurang memuaskan dalam manajemen perusahaan. Situasi yang dihadapi karyawan memerlukan penyesuaian dalam perlakuan dan sikap untuk mencapai kinerja yang tepat dan efektif. Disiplin kerja yang baik, yang dimulai dari pembagian tugas yang jelas hingga pemahaman tentang tanggung jawab, adalah kunci untuk meningkatkan ketertiban dan efisiensi. Kedisiplinan yang buruk dan ketidaktaatan terhadap peraturan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga disiplin yang kuat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan data absensi, karyawan Yayasan Kesuma Bangsa Depok sering terlambat dan sering tidak hadir, menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang dan rendahnya ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Hasil observasi mengungkapkan bahwa masalah kinerja karyawan disebabkan oleh faktor motivasi dan disiplin kerja yang belum optimal. Beberapa karyawan masih menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target, mengakibatkan pekerjaan dinilai kurang maksimal dan menandakan adanya masalah internal dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok Jawa Barat "

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi Kerja

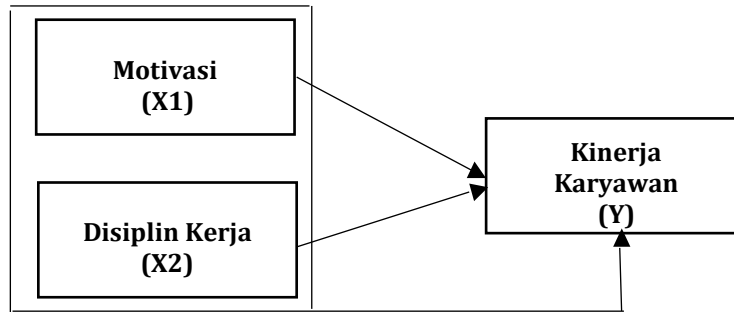
Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017:61) menyatakan bahwa, "motivasi adalah suatu kondisi atau suatu energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi". Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketaatan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistences*).

Disiplin Kerja

Menurut Terry dalam Sutrisno (2020:87) "disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan agar dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik". Menurut Hasibuan (2017:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis".

Kinerja Karyawan

menurut Mangkunegara dalam Fauzi (2020:4) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan tersebut". Kinerja adalah hasil kerja karyawan termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dimana proses ini organisasi dapat menilai prestasi kerja yang dilakukan karyawan secara langsung.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok.
- H2 : Terdapat Pengaruh secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok.
- H3 : Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan Kesuma Bangsa Depok secara simultan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan yang berjumlah 60 karyawan dan beralamat di Yayasan Kesuma Bangsa Depok Jl.Raya Tanah Baru,km. 1,5 Beji,Kota Depok,Jawa Barat, teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah 60 karyawan karena semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,533	0,254	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,404	0,254	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,637	0,254	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,586	0,254	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,573	0,254	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,669	0,254	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,484	0,254	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,597	0,254	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,638	0,254	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,516	0,254	Valid
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,546	0,254	Valid

2	Butir Pernyataan 2	0,552	0,254	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,555	0,254	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,630	0,254	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,498	0,254	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,546	0,254	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,617	0,254	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,378	0,254	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,522	0,254	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,430	0,254	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,574	0,254	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,516	0,254	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,617	0,254	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,590	0,254	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,579	0,254	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,574	0,254	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,695	0,254	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,729	0,254	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,596	0,254	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,577	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai r hitung > rtabel 0,254 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,765	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,713	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,806	0,600	Reliabel

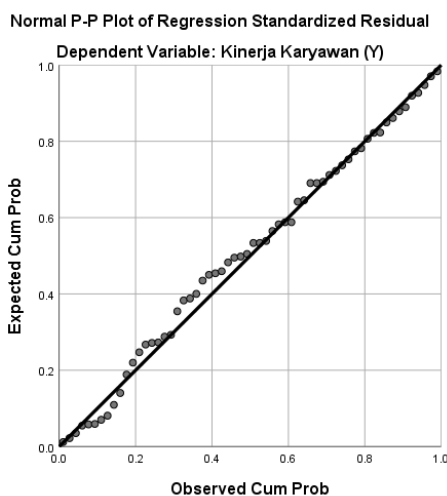
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Seperti terlihat gambar di atas, grafik *plot probabilitas* normal dari sebaran data membentang sepanjang garis diagonal yang sudah ada. Oleh karena itu, asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi oleh model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

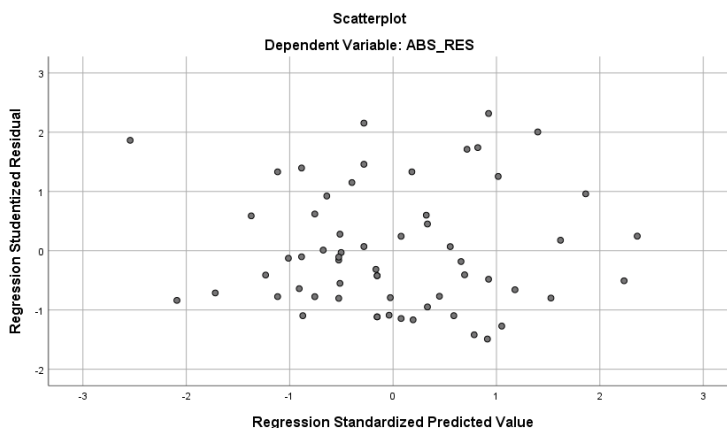
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,548	3,999		,889	,378		
Motivasi Kerja	,484	,106	,469	4,541	,000	,791	1,264
Disiplin Kerja	,408	,113	,373	3,608	,001	,791	1,264

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui kedua variabel memiliki nilai VIF $1,264 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa bintang-bintang tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang teratur. Dengan demikian, dapat dikatakan permasalahan heteroskedastisitas penelitian ini tidak bermasalah.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,548	3,989		,889	,378
	Motivasi Kerja	,484	,106	,469	4,541	,000
	Disiplin Kerja	,408	,113	,373	3,608	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,548 + 0,484X_1 + 0,408X_2$ Adapun interpretasi Nilai Konstanta 3,548 menyatakan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,548 point. Nilai regresi Motivasi Kerja 0,484 menyatakan jika Motivasi Kerja (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,484 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X2). Nilai regresi Disiplin Kerja 0,408 menyatakan jika Disiplin Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,502	2,422

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah (2024)

Nilai R Square menghasilkan nilai 0.519. berdasarkan pengujian di atas menunjukan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama sebesar 51,9% Sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,548	3,989		,889	,378
Motivasi Kerja	,484	,106	,469	4,541	,000
Disiplin Kerja	,408	,113	,373	3,608	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai thitung > ttabel (4,541 > 2,002) dan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05) maka hasil hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan kuatnya korelasi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja (X2) Nilai thitung > ttabel sebesar (3,608 > 2,002) dan nilai signifikasinya (0,001 < 0,05) maka hasil hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan kuatnya korelasi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360,532	2	180,266	30,735	,000 ^b
Residual	334,318	57	5,865		
Total	694,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Nilai Fhitung > Ftabel atau (30,735 > 3,159), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima menunjukkan kuatnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama- sama (simultan).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai persamaan regresi $Y = 11,794 + 0,659 X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,9%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (4,541 > 2,002) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai persamaan regresi $Y = 11,946 + 0,643X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 34,5%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (3,608 > 2,002) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05), artinya Ha2 diterima hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil secara simultan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,548 + 0,484X_1 + 0,408X_2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,720 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 0,519 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftabel (30,735 > 3,159) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak

5. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.
3. Dalam melakukan penelitian ini jumlah sampel yang didapat hanya 60 responden.
4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sehingga, sedikitnya variabel independen yang digunakan maka kemungkinan terdapat faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

6. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok. Dimana diperoleh nilai thitung > ttabel (4,541 > 2,002) dan signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Berdasarkan nilai korelasi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,640 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Dan dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi *RSquare* 0,409 artinya Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok. Dimana diperoleh nilai thitung > ttabel (3,608 > 2,002) dan signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Berdasarkan nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,587 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan yang sedang. Dan dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi *RSquare* 0,345 artinya Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesuma Bangsa Depok. Dimana diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (30,735 > 3,159) dan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun nilai korelasi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 0,720 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 artinya bahwa tingkat ikatan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi yang kuat. dan dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi *RSquare* 0,519 artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,9% sementara sisanya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.



Daftar Pustaka

- A.P.Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi". Edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta,2009.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta