

Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef

Suarabaya

Stefanus Nada

15012122

evenirna@gmail.com

Yanuar Fauzuddin, SE., MM

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance. The unit of analysis in this study is all employees who maintain the share of the elderly as many as 60 people. Samples taken using total sampling Data analysis is done by using statistics with SPSS tools. Based on

Data analysis using the t test it is known that partially compensation and motivation have a significant effect on employee performance. significant to employee performance.

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang menjaga bagian para lansia sebanyak 60 orang. Sampel yang diambil dengan menggunakan total sampling

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t 4,264 diketahui bahwa secara parsial kopensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F 13,286 diketahui bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi seperti saat ini telah terjadi perubahan pandangan tentang sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sebagaimana lingkungan bisnis, perubahan pandangan juga terjadi mengenai sumber daya yang bersifat stratejik bagi perusahaan, perubahan tersebut adalah dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik kearah dominasi aktif yang tidak berwujud. Banyak dari perusahaan lain mulai mengikuti dan lebih mengacu pada perkembangan yang terjadi saat ini yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan.

Menurut Rivai (2013:11) upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaanpun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumberdaya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya yang berkualitas.

Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui gambaran Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan griya usia lanjut santo yosef
4. Untuk mengetahui secara serempak terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi

menurut Maslow (dalam Sagala, 2015: 40) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dalam luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Handoko (2018:3) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2018:3) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan energi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk bekerja sama demi mencapai suatu tujuan dan kepuasan bersama.

Beberapa indikator motivasi menurut George dan Jones (2005:175) yakni:

1. Perilaku karyawan
kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi bekerja.

2. Usaha karyawan

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan akan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan seorang karyawan, dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

-Menurut Sastrohadwiryo (2011:3) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno 2011:94) ada beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan.

b) Taat terhadap perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:137) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Silalahi (2013:408) kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Menurut Prawirosentono (2018:2) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikato-indikator sebagai berikut

1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerja sama antara karyawan merupakan kemampuan kaaryawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menemukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.

H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.

H₃ : Ada Pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Sedangkan menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi yang diamati adalah semua karyawan Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya.

Sampel menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya. Karena hanya 60 orang kurang dari 100 orang jadi semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, maka peneliti menggunakan teknik sampling sensus, Menurut Sugiyono (2014). Teknik sampling sensus adalah dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel dijadikan sebagai responden yaitu 60 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara untuk memperoleh data-data yang digunakan dalam melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara (*interview*), kuesioner (angket), pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan sistematis atas hal-hal yang berkaitan dengan masalah dan objek yang diteliti.
2. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen (daftar pertanyaan) terhadap para karyawan yang bertindak sebagai responden.

Dari data yang dikumpulkan, kemudian diolah, disusun, dan dibandingkan serta dianalisis dengan dasar teori dan ditarik suatu kesimpulan untuk memberi saran yang diperlukan. Proses pengolahan data meliputi :

- a. Editing
Cara pengumpulan data dengan cara memilih-milih data yang sesuai dengan keperluannya, sehingga memudahkan dalam pengolahan.
- b. Coding
Pemberi kode atau simbol, baik berupa angka, huruf atau kata-kata pada variabel tertentu sebelum proses tabulasi.
- c. Tabulasi
Menyusun tabel-tabel untuk tiap variabel atau data sehingga tersusun dengan jelas.

Menurut Sugiyono (2013) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Jadi, semua data yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis disebut instrumen penelitian.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan Sugiyono (2013), tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan lima tingkatan skala *likert*. Berikut adalah contoh skala *likert* yang akan digunakan dalam penelitian :

1. Untuk jawaban 1 sangat tidak setuju diberi nilai = 1
2. Untuk jawaban 2 tidak setuju diberi nilai = 2
3. Untuk jawaban 3 kurang setuju diberi nilai = 3
4. Untuk jawaban 4 setuju diberi nilai = 4
5. Untuk jawaban 5 sangat setuju diberi nilai = 5

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh pengalaman kerja, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Uji Validitas data dan Reliabilitas data, dengan bantuan program SPSS versi 22 (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013: 96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan *team work* (X2) terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y) serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$\text{Di} \quad \boxed{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

β₁, β₂ = Koefisien regresi

β₀ = Konstanta

e = Variabel eror

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.583	.597		4.328	.000		
	Motivasi	-.113	.087	-.144	4.300	.009	.999	1.001
	DisiplinKerja	.512	.109	.523	4.712	.010	.999	1.001

a. Dependent Variable: Rata Rata Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS versi 22.2019

Dengan demikian bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.583 - 0,113X_1 + 0,512X_2 + e$$

INTERPRESTASI DATA :

1. Nilai konstanta sebesar 2,583 mempunyai arti apabila variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 2,583.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel motivasi (X_1) mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.
 Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai sebesar -0,113 satuan artinya apabila variabel motivasi (X_1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar -0,113 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.
 Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar satuan artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) mengalami perubahan sebesar 0,512 (satu) satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2016: 97) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang

kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.294	3.149

a. Predictors: (Constant), x1, x2

Sumber : Data SPSS versi 22.2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 dapat diketahui bahwa *R-Square* yang diperoleh dari perhitungan tersebut yakni sebesar 0,318 atau sedangkan nilai *adjusted R Square* yang diperoleh dari perhitungan tersebut yakni sebesar 0,294 Secara empiris dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel, maka koefisien determinasi yang digunakan yakni angka dari nilai *R Square* sebesar 0,294. Dari nilai *R Square* sebesar 0,318 tersebut menunjukkan bahwa perubahan tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat variabelindependent antara lain motivasi dan disiplin kerja yakni sedangkan sisanya yakni sebesar secara empiris variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.566	2	131.783	13.286	.000 ^b
	Residual	565.367	57	9.919		
	Total	828.933	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1, x2

Sumber : Data SPSS versi 22.2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisa yang telah dilakukan sebagaimana ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang memiliki pengertian bahwa nilai signifikan pada uji F menunjukkan nilai yang dibawah 0,05 . Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.001	8.913		4.264	.000
	disiplin kerja	.745	.145	.563	5.136	.000
	Motivasi	-.104	.138	-.083	-.756	.453

a. Dependent Variable: y

Sumber data SPSS 2019 versi 22

Berdasarkan 4.15. diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Signifikan motivasi sebesar $0,453 > 0,05$ berarti motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.
2. Signifikan disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan YAYASAN GRIYA USIA LANJUT SANTO YOSEF. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H1 dapat diterima pada signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Beberapa karyawan YAYASAN GRIYA USIA LANJUT SANTO YOSEF melakukan pekerjaan hanya karena gaji. Dengan diberikannya gaji yang kurang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu akan kurang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi karyawan YAYASAN GRIYA USIA LANJUT SANTO YOSEF juga belum maksimal, motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang.

Hal ini diperkuat oleh teori motivasi dari Kinsman (2011) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya menurut Winardi (2014) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sistem imbalan yang diterima yaitu sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku

dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapaimaka akan timbul imbalan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Ida Bagus Gede Surya Diputra dan I Gede Riana (2014: 283-284) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yayasan griya usia lanjut santo yosef. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yayasan griya usia lanjut santo yosef

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Lawler dan Leadpord (dalam Sonny 2004: 22) dalam Kaswan 2017 yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini mendukung penelitian Zahara Azhari dan Syamsir (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YAYASAN GRIYA USIA LANJUT SANTO YOSEF. Hal ini dibuktikan dengan uji tabel Anova atau Uji F secara empiris nilai F hitung sebesar 13,286 dari masing-masing variabel *indepedent* dan variabel *dependent*, dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yakni 13,286 lebih besar dari 2,83 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang memiliki pengertian bahwa nilai signifikan pada uji F menunjukan nilai yang dibawah 0,05 atau 5%. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan YAYASAN GRIYA USAI LANJUT SANTO YOSEF. Dengan memiliki motivasi yang kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi yang membangun serta karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, dari hal tersebut menunjukkan bahwa YAYASAN GRIYA USIA LANJUT SANTO YOSEF kinerja adalah baik/tinggi.
2. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan YAYASAN GRIYA USIA LANJUT SANTO YOSEF disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin kondusif motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan sehubungan dengan upaya memotivasi kerja karyawan antara lain:

1. Tetap mempertahankan disiplin kerja karyawan saat ini dan/atau meningkatkan Disiplin kerja karyawan menjadi lebih tinggi, karena dengan dimilikinya tingkat Disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kondisi motivasi untuk menjadi lebih baik lagi dan menciptakan motivasi yang lebih kondusif, karena motivasi yang kondusif mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya pihak manajemen perlu mempertahankan hubungan yang harmonis antar karyawan dan juga pimpinannya serta memberikan tugas serta penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan supaya kinerja karyawan akan terus meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang dilakukan ini masih memiliki keterbatasan, kekurangan dan kelemahan, terutama dalam menggunakan indikator yang lebih representatif dalam pengukuran variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Amstrong, Mischael, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ardana, Komang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta

- Danang, Sunyoto.2014. Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Dewi, Sandra, *team work* cara menyenangkan membangun tim impian (Bandung; Progressio, 2007)
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi II. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gie, The Liang. 2014. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2015. Human Recource (Manajemen Sumber Daya Manusia). Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Medi
- Nimas, Anoraga dan Pandji. 2012. Dinamika Koperasi. Jakarta : Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S. 2014. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi kelima. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Poerwadarminta. 2015. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sardiman A.M. 2014. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan kinerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2013. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. Kinerja Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Kinerja Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN

- Simanjuntak, Payaman. 2014, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Edisi keempat, Jakarta: Penerbit FEUI
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya. .
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Edisi 11*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.