

Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan

Motivation and Work Discipline on Employee Performance at LP3M Unggul Polytechnic Medan

Dina Octavia¹⁾, Diana Suksesiwaty Lubis²⁾, Jufri Halim³⁾

1,2) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

3) STMIK Triguna Dharma Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Unggul LP3M Medan. Peneliti melakukan penelitian dengan metode kuantitatif, yaitu mendeskripsikan apa yang diperoleh dari lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dan kepustakaan yakni mencari informasi atau bahan yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan dan jurnal. Hasil dalam penelitian ini secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel motivasi (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar 1,819 dari nilai t_{table} sebesar 2,018. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} sebesar 4,969 dari nilai t_{table} sebesar 2,018. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai $F_{hitung} 66,987 > F_{tabel} 3,22$.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of the employees of the Superior Polytechnic LP3M Medan. Researchers conducted research with quantitative methods, namely describing what was obtained from the field. Data collection techniques are carried out through observation, and literature, namely looking for information or materials obtained from library books and journals. The results in this study partially (one by one) the influence of the motivation variable (X_1) has a negative and insignificant effect on employee performance (Y) where the motivation variable has a t count of 1.819 from a t table value of 2,018. Partially (one by one) the influence of the work discipline variable (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where the work discipline variable has a t count of 4.969 from a t table value of 2,018. Overall (simultaneously) the influence of the motivation variable (X_1), and work discipline (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) because the value of F count is 66.987 > F table 3.22.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance.



PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar (Febriyana et al., 2021). Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi nilai tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berjalan dengan efektif. Seiring dengan berjalannya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang baik dan santun, tidak lepas dari setiap peran karyawannya. Setiap karyawan harus mampu bekerja secara optimal untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan kepadanya, dimana hal ini dapat dilihat melalui kinerja karyawan tersebut.

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan bentuk kinerja tim atau individu yang baik. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang produktif dari lingkungan Politeknik Unggul LP3M Medan akan memberikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab mempunyai kepercayaan diri mampu menangkap kalimat demi kalimat secara tepat, selalu antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut.

Menurut (Veronica et al., 2021) Motivasi merupakan keinginan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Oleh karena itu, Seorang pemimpin harus bisa bekerja sama dengan orang lain serta perlu memahami perilaku orang-orang yang bekerja semaksimal mungkin agar tercapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang kuat akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja dengan lebih semangat serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada. Begitu pun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya (Indra et al., 2021). Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Benny et al., 2021). Walaupun terkesan sederhana, motivasi menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Untuk menciptakan adanya kinerja karyawan yang berjalan efektif dan efisien, hal tersebut tidak mungkin di dorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Juliana et al., 2018) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan menciptakan perusahaan yang lebih kondusif dan nyaman, sehingga dapat berdampak positif pada

aktivitas di perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi perusahaan mempunyai harapan agar suatu karyawan itu dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.

Politeknik Unggul LP3M Medan adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan Diploma III yang dapat diselesaikan dengan waktu 2,5 tahun dan tetap mengutamakan pelayanan proses pendidikan yang berkualitas dan berakhlak.

Masalah yang terjadi di Politeknik Unggul LP3M medan sangat mendasar yaitu permasalahan kedisiplinan, khususnya kedisiplinan Karyawan Politeknik Unggul LP3M Medan yaitu diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua Karyawan bekerja secara optimal, masih adanya beberapa karyawan yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja dan lain sebagainya

Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016b) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya pengaruh yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut G.R Terry dalam (Hasibuan, 2016b), Motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap-sikap nilai yang mempengaruhi sebuah individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2012) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang ada dan dirasakan disekitar para Karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri Karyawan didalam pelaksanaan tugasnya.
2. Gaji yang adil dan kompetitif
Yaitu balas jasa yang dalam bentuk uang yang diterima Karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang Karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif
Yaitu pendorong diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar dalam berprestasi.
4. Rasa aman dalam bekerja
Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang membuat Karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan.
5. Penghargaan atas prestasi Karyawan
Karyawan akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan Karyawan lain serta bangga bila pemimpin memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016a) tujuan motivasi antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Pengertian Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada.

Menurut Terry dalam (Sutrisno, 2017), disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam (Sutrisno, 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Wibowo, 2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja. (Rivai & Mulyadi, 2012) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuannya”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan para karyawan kepada organisasi (tempat bekerja) dimana hasil kerja ini harus sesuai dengan pekerjaan, kemampuan dan harapan dari organisasi tersebut.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016) sebagai berikut :

- 1) Kompetensi, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual / situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan survei Metode ini memiliki sifat yang sistematis dan menggunakan model-model yang bersifat matematis sehingga hasil yang di dapat memuaskan. Metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti (Kansaki et al., 2021).

Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan yang berjumlah 45 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Politeknik Unggul LP3M Medan yang berjumlah 45 karyawan, hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Rini et al., 2021). Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (kuesioner), adapun dalam hal ini pihak yang diwawancarai yaitu beberapa karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan. Kuesioner diisi oleh

seluruh karyawan yang bekerja di Politeknik Unggul LP3M. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup, yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan tanpa meminta komentar tertulis mengenai pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner, karena jawabannya telah disediakan oleh peneliti. Jadi responden hanya diminta menjawab sesuai dengan pilihan yang disajikan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item-Total Statistics							
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
P1	36,18	8,286	0,680	0,838	0,680	0,294	Valid
P2	36,24	8,416	0,684	0,838	0,684	0,294	Valid
P3	36,31	8,537	0,633	0,843	0,633	0,294	Valid
P4	36,22	9,040	0,457	0,858	0,457	0,294	Valid
P5	36,27	8,473	0,593	0,846	0,593	0,294	Valid
P6	36,31	8,174	0,698	0,836	0,698	0,294	Valid
P7	36,31	8,901	0,446	0,861	0,446	0,294	Valid
P8	36,31	8,628	0,599	0,846	0,599	0,294	Valid
P9	36,24	8,689	0,521	0,853	0,521	0,294	Valid

Dari Tabel di atas diketahui nilai validitas pertanyaan untuk *Motivasi* seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=45-2=43=0,294$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel *Motivasi* nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada item 6 sebesar 0,698, dimana hasil analisis r_{hitung} 0,698>0,294 dan nilai terendah pada item 7 sebesar 0,446 dimana akan diperoleh hasil r_{hitung} 0,446>0,294. Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari *Motivasi* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,294. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari *Motivasi* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item-Total Statistics							
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
P1	40,24	9,643	0,814	0,852	0,814	0,294	Valid
P2	40,38	10,104	0,599	0,868	0,599	0,294	Valid
P3	40,31	10,810	0,417	0,881	0,417	0,294	Valid
P4	40,24	10,280	0,592	0,869	0,592	0,294	Valid
P5	40,31	10,083	0,659	0,864	0,659	0,294	Valid
P6	40,31	10,492	0,521	0,874	0,521	0,294	Valid
P7	40,22	10,313	0,584	0,869	0,584	0,294	Valid
P8	40,22	10,313	0,584	0,869	0,584	0,294	Valid
P9	40,31	9,856	0,738	0,858	0,738	0,294	Valid
P10	40,44	10,298	0,561	0,871	0,561	0,294	Valid

Dari Tabel di atas diketahui nilai validitas pertanyaan untuk *Disiplin Kerja* seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=45-2= 0,294$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel keputusan membeli nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada item 1 sebesar

0,814, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,814 > 0,294$ dan nilai terendah pada item 3 sebesar 0,417, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,417 > 0,294$. Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari *Disiplin Kerja* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,294 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari *Disiplin Kerja* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Scale		Item-Total Statistics		r hitung	r tabel	Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted			
P1	35,80	7,845	0,495	0,828	0,495	0,294	Valid
P2	35,80	7,982	0,443	0,834	0,443	0,294	Valid
P3	35,89	6,828	0,760	0,796	0,760	0,294	Valid
P4	35,91	7,674	0,509	0,827	0,509	0,294	Valid
P5	35,87	7,709	0,548	0,823	0,548	0,294	Valid
P6	35,93	8,109	0,406	0,837	0,406	0,294	Valid
P7	35,84	7,453	0,649	0,812	0,649	0,294	Valid
P8	35,80	7,345	0,695	0,807	0,695	0,294	Valid
P9	35,82	7,968	0,447	0,833	0,447	0,294	Valid

Dari Tabel di atas diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=45-2=43=0,294$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel kinerja nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada item 3 sebesar 0,760, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,760 > 0,294$ dan nilai terendah pada item 6 sebesar 0,406, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,406 > 0,294$. Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari kinerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,294. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Suryati, 2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang membuktikan bahwa Motivasi dimana diketahui bahwa secara parsial diperoleh nilai sig. Untuk variabel Motivasi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif Motivasi terhadap kinerja karyawan dan H_a menerima yang berarti berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan secara simultan bahwa variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

Dalam penelitian ini bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,076) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 1,819$ ($n-k=45-3=42$) $< t_{tabel} 2,018$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Unggul LP3M Medan.

Sehingga ketika perusahaan meningkatkan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi yaitu

dengan memberikan jaminan hari tua, jaminan keamanan kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik, terjaminnya kebutuhan pokok karyawan dan kesesuaian promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga dengan begitu karyawan Politeknik Unggul LP3M akan merasa termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Suryati, 2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang membuktikan bahwa Disiplin Kerja dimana diketahui bahwa secara parsial diperoleh nilai sig. Untuk variabel Disiplin Kerja $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan H_a menerima yang berarti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan secara simultan bahwa variabel disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

Dalam penelitian ini bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,969$ ($n-k=45-3=42$) $< t_{tabel} 2,018$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Unggul LP3M Medan.

Sehingga sebaiknya perusahaan terus meningkatkan disiplin kerja melalui kehadiran tepat waktu dan pekerjaan yang selesai tepat waktu karena akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan mempengaruhi tercapainya keberhasilan kinerja karyawan itu sendiri. begitu pula dengan Supervisi yang baik memiliki fungsi sebagai seorang yang memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suryati, 2017) yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 20,925 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 3,17 maka H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh secara simultan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 66,987 > F_{tabel} 3,22$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($45-3=42$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan. Sehingga ketika perusahaan meningkatkan Motivasi dan Disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel motivasi (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar 1,819 dari nilai t_{table} sebesar 2.018.

2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} sebesar 4,969 dari nilai t_{table} sebesar 2.018.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F_{hitung} 66,987 > F_{tabel} 3,22.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 251–254). Green Press.
- Febriyana, D., Lisa, L., Ciamas, E. S., Anggraini, D., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Peran Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Sempoa SIP di Medan. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 113–117. <https://prosiding.politeknikcendana.ac.id/index.php/sanistek/article/view/34>
- Hasibuan, M. S. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Indra, Ivone, Lan, W. P., Hutabarat, F. A. M., & Supriyanto, S. (2021). Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di BISA Group Medan. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 179–183. <https://prosiding.politeknikcendana.ac.id/index.php/sanistek/article/view/53>
- Juliana, J., Weny, W., Yuliana, Y., & Hutabarat, F. A. M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 295–300). Green Press.
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., & Ciamas, E. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Rini, Chandra, W., Lan, W. P., Wilinny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Trinity Interlink Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 453–457.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suryati, E. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Disvisi Regional III Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Veronica, V., Chandra, W., Utama, T., Sutarno, S., Akbar, F., & Hutabarat, M. (2021). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT International Business Futures. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 285–289. <https://prosiding.politeknikcendana.ac.id/index.php/sanistek/article/view/71>
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Raja Grafindo Persada.