

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti

Yuliana Borda¹, Zulkifli Rangkuti², Yeti Rohayati³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa

Email: sryuliamcfsm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,94. Disiplin kerja juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,01, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,07. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 55,8%. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8%. Temuan ini menegaskan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Pegawai, Yayasan Taman Fioretti*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Taman Fioretti Foundation. The research method used was quantitative with a descriptive and verification approach. Data were obtained through questionnaires distributed to respondents and analyzed using SPSS version 25. The results showed that employee work motivation was in the good category with an average score of 3.94. Work discipline was also in the good category with an average score of 4.01, while employee performance was in the good category with an average score of 4.07. Partially, work motivation had a positive and significant effect on employee performance of 55.8%. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance of 54.2%. Simultaneously, work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance of 68.8%. These findings confirm that both work motivation and work discipline are important factors contributing to improving employee performance at the Taman Fioretti Foundation.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Performance, Staff, Fioretti Park Foundation*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan daya saingnya agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah keberadaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan strategis bagi setiap organisasi, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas, kemampuan, serta semangat kerja dari individu-individu yang terlibat di dalamnya. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, dan material, manusia memiliki keunggulan karena memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, serta kemampuan beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara profesional menjadi aspek krusial dalam mewujudkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) hadir sebagai suatu pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan memiliki kinerja tinggi. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup pengembangan potensi individu, penciptaan iklim kerja yang kondusif, pengelolaan hubungan kerja yang harmonis, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Melalui manajemen sumber daya manusia, organisasi berupaya untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan tujuan organisasi secara seimbang. Salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan kinerja pegawai, karena pada akhirnya keberhasilan setiap proses manajerial akan tercermin dari kinerja individu maupun kelompok kerja di dalam organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan tingkat produktivitas individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola dan memotivasi sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam aspek pelayanan, efisiensi, maupun inovasi. Kinerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang pimpinan dalam memberikan penilaian. Kinerja yang dimaksud adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang pegawai mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal. Berbagai faktor telah diidentifikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat muncul dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik), seperti keinginan untuk berkembang, memperoleh pengakuan, atau mencapai prestasi. Sebaliknya, motivasi juga dapat bersifat ekstrinsik, seperti harapan mendapatkan gaji yang layak, promosi jabatan, atau penghargaan dari atasan. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, dan menunjukkan sikap positif terhadap tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan kinerja yang menurun, meningkatnya ketidakhadiran, serta munculnya berbagai masalah perilaku kerja seperti malas, menunda pekerjaan, atau bekerja tanpa semangat.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan, prosedur, serta nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Pegawai yang disiplin akan datang tepat

waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan, serta menjaga etika dan profesionalisme dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin tidak hanya penting dalam menjaga ketertiban organisasi, tetapi juga menjadi dasar bagi terciptanya budaya kerja yang produktif. Ketika disiplin kerja diterapkan secara konsisten dan adil, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, lemahnya disiplin dapat menyebabkan kekacauan organisasi, penurunan produktivitas, serta munculnya konflik antarpegawai.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena yang terjadi di berbagai lembaga, baik pemerintah, swasta maupun nirlaba, menunjukkan bahwa banyak permasalahan kinerja yang berakar pada rendahnya motivasi dan lemahnya disiplin kerja. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk mampu menciptakan sistem manajemen yang tidak hanya mampu memberikan dorongan motivasional, tetapi juga menegakkan disiplin yang tegas dan adil. Fenomena serupa juga terjadi di lingkungan yayasan atau lembaga sosial, yang meskipun tidak berorientasi pada profit, namun tetap menuntut efisiensi dan produktivitas dalam pelayanan. Dalam konteks ini, pegawai sebagai ujung tombak pelaksanaan program kerja yayasan, diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Yayasan Taman Fioretti merupakan salah satu lembaga sosial dan pendidikan yang beroperasi dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengembangan karakter. Dalam menjalankan aktivitasnya, Yayasan Taman Fioretti sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para pegawainya. Pegawai di lingkungan yayasan ini terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta staf administrasi yang masing-masing memiliki peran penting dalam menunjang kegiatan operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme dan pelayanan prima, Yayasan Taman Fioretti dituntut untuk senantiasa memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, terutama dalam hal motivasi dan disiplin kerja.

Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis, penulis menduga bahwa kinerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menunjukkan kurangnya inisiatif dalam bekerja, rendahnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, beberapa kegiatan atau program kerja yayasan juga mengalami keterlambatan pelaksanaan yang disebabkan oleh rendahnya koordinasi dan tanggung jawab individu serta kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau siswa yang menjadi sasaran layanan yayasan.

Penulis menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti yaitu faktor motivasi kerja pegawai yang masih belum optimal

yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu masih ditemukan pegawai yang menunjukkan kurangnya antusiasme dalam bekerja, rendahnya keinginan untuk berprestasi, serta minimnya rasa memiliki terhadap yayasan. Beberapa pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak memberikan penghargaan yang setimpal, baik secara material maupun nonmaterial. Selain itu, kurangnya kejelasan jalur karier, terbatasnya pelatihan dan pengembangan diri, serta minimnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai juga menjadi faktor yang diduga menurunkan tingkat motivasi kerja. Kondisi ini membuat sebagian pegawai bekerja sekadar menyelesaikan kewajiban tanpa menunjukkan semangat inovasi atau inisiatif lebih dalam memberikan kontribusi bagi kemajuan yayasan.

Di samping motivasi, fenomena lain yang diduga turut berpengaruh terhadap belum optimalnya kinerja adalah masalah disiplin kerja pegawai Yayasan Taman Fioretti yang belum optimal. Disiplin kerja berkaitan dengan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, standar kerja, serta etika yang telah ditetapkan oleh yayasan. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap aturan yang seharusnya dijunjung tinggi oleh setiap pegawai. Beberapa bentuk pelanggaran yang sering terjadi antara lain keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, penggunaan waktu kerja yang tidak produktif, serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, penerapan sanksi atau teguran dari pihak manajemen terhadap pelanggaran tersebut masih bersifat inkonsisten, sehingga pegawai merasa tidak ada konsekuensi serius atas tindakan indisipliner. Situasi ini menimbulkan budaya permisif dan menurunkan kedisiplinan secara keseluruhan. Jika dibiarkan, hal ini akan berdampak buruk terhadap etos kerja Yayasan dan menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap yayasan.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti”**.

LANDASAN TEORI

Menurut Abraham Maslow dalam Sutrisno (2019), “Motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang”.

Menurut Dila Arika (2016) dalam Setiadi (2021), “Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatannya terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), “ Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang

akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Nazir (2019), “penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi atau objek tertentu”.

Sedangkan menurut Umar (2019), menyatakan bahwa “Penelitian verifikatif dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan analisisnya dilakukan secara kuantitatif/statistic”.

Menurut Sugiyono (2019), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh pegawai di Yayasan Taman Fioretti yang tercatat sebanyak 45 orang.

Menurut Arikunto (2019:173) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu 45 orang, maka penelitian ini mengambil sampel dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 45 orang pegawai di Yayasan Taman Fioretti atau dapat disebut dengan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), “Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Pembahasan

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Gaji yang saya terima dari tempat saya bekerja sekarang, saya mampu memenuhi kebutuhan hidup saya saat ini (kebutuhan primer dan sekunder)	3,82	Baik
2	Fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	4,07	Baik
3	Asuransi kesehatan yang diberikan Yayasan Taman Fioretti dapat menjamin kesehatan dan keamanan saya	3,87	Baik
4	Asuransi kesehatan yang diberikan Yayasan Taman Fioretti dapat digunakan dengan mudah	4,20	Baik
5	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan, kooperatif dan memiliki profesionalisme kerja yang baik	4,04	Baik
6	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah dalam melaksanakan pekerjaan	3,93	Baik
7	Pujian dan pemberian penghargaan terhadap hasil kerja saya yang baik bisa	3,82	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
	meningkatkan motivasi saya dalam bekerja		
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja	4,02	Baik
9	Saya ingin bekerja dengan baik agar dapat menjadi pegawai yang berprestasi di tempat saya bekerja	3,69	Baik
10	Pekerjaan/jabatan yang diberikan Yayasan Taman Fioretti kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	3,98	Baik
	Total	39,44	
	Rata-Rata Skor	3,94	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata skor 3,94, yang berada pada kategori baik. Maka dapat disimpulkan, tingkat motivasi kerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti secara umum tergolong baik dan berada pada kondisi yang positif sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai secara optimal.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3,87	Baik
2	Saya jarang atau tidak pernah absen tanpa keterangan yang jelas	4,04	Baik
3	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan setiap tugas kerja	4,09	Baik
4	Saya teliti dan memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan	3,93	Baik
5	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Yayasan	4,20	Baik
6	Saya memahami dan melaksanakan standar operasional kerja secara konsisten	4,09	Baik
7	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di lingkungan yayasan	3,91	Baik
8	Saya menghindari tindakan yang melanggar tata tertib kerja	4,02	Baik
9	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	3,98	Baik
10	Saya menjaga sikap sopan dan saling menghargai di tempat kerja	3,96	Baik
	Total	40,09	
	Rata-Rata Skor	4,01	Baik

Tabel di atas menampilkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja. Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan memperoleh skor dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti berada pada kondisi yang positif. Secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja mendapatkan total skor 40,09 dengan rata-rata 4,01, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai di Yayasan Taman Fioretti berada pada tingkat yang baik dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya mengerjakan tugas dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai dengan instruksi	4,13	Baik
2	Saya memastikan hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan	4,18	Baik
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah sesuai target yang ditentukan	4,07	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas	4,02	Baik
5	Saya mampu bekerja secara konsisten sesuai prosedur yang telah ditetapkan	4,20	Baik
6	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas	4,02	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
7	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil dari pekerjaan saya	3,93	Baik
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku	4,02	Baik
	Total	32,58	
	Rata-Rata Skor	4,07	Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel Kinerja Pegawai memperoleh skor rata-rata dalam kategori “Baik”, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai telah menunjukkan kinerja yang cukup optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, bekerja sesuai target, memanfaatkan waktu secara efisien, serta mematuhi aturan kerja yang berlaku. Dengan demikian, kinerja pegawai secara umum sudah berada pada tingkat yang baik dan mendukung pencapaian tujuan Yayasan.

2. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations		Motivasi Kerja	Validitas
Gaji yang saya terima dari tempat saya bekerja sekarang, saya mampu memenuhi kebutuhan hidup saya saat ini (kebutuhan primer dan sekunder)	Pearson Correlation	.588**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Pearson Correlation	.570**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Asuransi kesehatan yang diberikan Yayasan Taman Fioretti dapat menjamin kesehatan dan keamanan saya	Pearson Correlation	.645**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Asuransi kesehatan yang diberikan Yayasan Taman Fioretti dapat digunakan dengan mudah	Pearson Correlation	.696**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan, kooperatif dan memiliki profesionalisme kerja yang baik	Pearson Correlation	.603**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah dalam melaksanakan pekerjaan	Pearson Correlation	.600**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Pujian dan pemberian penghargaan terhadap hasil kerja saya yang baik bisa meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	Pearson Correlation	.522**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid

Correlations			Validitas
		Motivasi Kerja	
	N	45	
Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja	Pearson Correlation	.442**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	45	
Saya ingin bekerja dengan baik agar dapat menjadi pegawai yang berprestasi di tempat saya bekerja	Pearson Correlation	.604**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Pekerjaan/jabatan yang diberikan Yayasan Taman Fioretti kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	Pearson Correlation	.458**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	45	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	45	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja berada di bawah angka 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dinyatakan valid serta layak untuk digunakan pada tahap analisis dan pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations			Validitas
		Disiplin Kerja	
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.589**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya jarang atau tidak pernah absen tanpa keterangan yang jelas	Pearson Correlation	.722**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan setiap tugas kerja	Pearson Correlation	.724**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya teliti dan memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan	Pearson Correlation	.818**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid

Correlations			Validitas
		Disiplin Kerja	
	N	45	
Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Yayasan	Pearson Correlation	.789**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya memahami dan melaksanakan standar operasional kerja secara konsisten	Pearson Correlation	.647**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di lingkungan yayasan	Pearson Correlation	.677**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya menghindari tindakan yang melanggar tata tertib kerja	Pearson Correlation	.567**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	Pearson Correlation	.413**	
	Sig. (2-tailed)	0,005	Valid
	N	45	
Saya menjaga sikap sopan dan saling menghargai di tempat kerja	Pearson Correlation	.529**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	45	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja berada di bawah angka 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dinyatakan valid serta layak untuk digunakan pada tahap analisis dan pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations			Validitas
		Kinerja	
Saya mengerjakan tugas dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai dengan instruksi	Pearson Correlation	.789**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid

Correlations			Validitas
		Kinerja	
	N	45	
Saya memastikan hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan	Pearson Correlation	.777**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah sesuai target yang ditentukan	Pearson Correlation	.862**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas	Pearson Correlation	.644**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya mampu bekerja secara konsisten sesuai prosedur yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	.905**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.755**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya bertanggung jawab penuh atas hasil dari pekerjaan saya	Pearson Correlation	.730**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku	Pearson Correlation	.552**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	45	
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	45	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kinerja pegawai berada di bawah angka 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan valid serta layak untuk digunakan pada tahap analisis dan pengujian selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,772 artinya lebih besar dari tabel *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel motivasi kerja dapat dikatakan *reliabel* dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,774 artinya lebih besar dari tabel *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel disiplin kerja dapat dikatakan *reliabel* dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,818 artinya lebih besar dari tabel *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel kinerja pegawai dapat dikatakan *reliabel* dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

B. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.645	3.546		1.874	.000
	Motivasi Kerja	.657	.089	.747	7.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$
 diperoleh hasil: $y = 6,645 + 0,657 \times 1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar 6,645 + 0,657 sama dengan sebesar 7,302.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.747 ^a	.558	.548	2.981
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) Sebesar 0,558. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti sebesar 55,8%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.851	3.498		2.245	.000
Disiplin Kerja	.617	.087	.736	7.130	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$
 diperoleh hasil: $y = 7,851 + 0,617 \times x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar 7,851 + 0,617 sama dengan sebesar 8,468.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.531	3.036
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) Sebesar 0,542. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 54,2% terhadap kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti sebesar 54,2%.

C. Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.877	3.315		.265	.793

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi Kerja	.420	.095	.478	4.441	.000
Disiplin Kerja	.377	.090	.450	4.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$
 diperoleh hasil: $y = 0,877 + 0,420x_1 + 0,377x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan disiplin kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $0,877 + 0,420 + 0,377$ sama dengan sebesar 1,674.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.673	2.534

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,688 \times 100\% = 68,8\%$.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.248	2	297.624	46.344	.000 ^b
	Residual	269.729	42	6.422		
	Total	864.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti sebesar 68,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taman Fioretti, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mampu pegawai capai.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan pegawai meliputi

frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai Yayasan Taman Fioretti.

- 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8%. Artinya, kombinasi antara motivasi yang kuat dan kedisiplinan yang baik memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua faktor ini saling melengkapi: motivasi mendorong semangat kerja, sedangkan disiplin menciptakan ketertiban dan keteraturan dalam proses kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, Yayasan Taman Fioretti disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong semangat kerja, seperti memberikan penghargaan atas prestasi, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan atau seminar. Pemberian umpan balik yang konstruktif juga penting agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- 2) Yayasan perlu mempertahankan serta meningkatkan budaya disiplin melalui penerapan aturan yang konsisten. Pengawasan terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan prosedur harus dilakukan secara berkala. Selain itu, memberikan sanksi maupun apresiasi secara adil dan transparan dapat mendorong pegawai untuk lebih patuh dalam menjalankan ketentuan kerja yang berlaku.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, yayasan dapat memperkuat evaluasi kinerja secara rutin, memberikan target kerja yang jelas, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama tim yang baik, dan komunikasi efektif antar pegawai juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja.
- 4) Penelitian berikutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau beban kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada lembaga atau yayasan lain agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Aditama, R. (2020). *Manajemen dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Konsep*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Umsida Press.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhannudin, A., dkk. (2019). *Kinerja dalam Perspektif Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chesser, A. (2016). *Motivation Theory and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, L., & Holliday, A. (1999). *Statistics for Social Scientists*. London: Routledge.
- Dila Arika. (2016). *Disiplin Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fachrezi Hakim & Hazmanan Khair. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Fachrurazi, A., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. (2021). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, I. (2018). *Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, M., dkk. (2020). *Motivasi Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Kristina, M., & Widyaningrum, L. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati. (2021). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Nadapdap, H. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Nazir, M. (2019). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, S., dkk. (2019). *Motivasi dalam Dunia Kerja*. Surabaya: Unesa University Press.
- Pebrianti & Simajuntak. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Potu, A., dkk. (2017). *Motivasi dalam Lingkungan Kerja*. Manado: Unsrat Press.
- Prabu Mangkunegara, A. (2020). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ristyowati, dkk. (2020). *Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. (2016). *Organizational Behavior*. London: Pearson.
- Rohman, A. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sardiman. (2017). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saydam, G., & Kadarisman. (2018). *Manajemen dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiadi. (2021). *Disiplin Kerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Umar, H. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiana. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.