

**ANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta Timur)**

Elly Soraya Nurulhuda¹, Tiara Sandika Dewi^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta
Email: ¹sorayaelly@gmail.com, ²tiarasandikadewi@gmail.com

Korepondensi* : tiarasandikadewi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 Karyawan Kontrak Kerja Individu (KKI). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8%, sementara sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of work motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted on employees of the M.H Thamrin Unggulan Public High School, East Jakarta. The sample in this study amounted to 54 Individual Work Contract Employees (KKI). The data collection technique used a questionnaire. This study uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. The analysis in this study used multiple regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results showed that the Work Motivation variable had no effect and was not significant to Employee Performance. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with. The coefficient of determination is 46.8%, while the remaining 53.2% is influenced by other factors.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, sekolah memiliki unsur sebagai ruang belajar utama bagi setiap orang karena pendidikan itu sangat penting untuk meningkatkan kebutuhan kualitas sumber daya manusia sehingga kehidupan akan maju, tumbuh, dan berhasil. Peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dalam hal ini sangat

berkaitan dengan mutu sekolah, mutu atau kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi serta dari akreditasi sekolahnya.

Dari itu sumber daya manusia penting untuk berkembang di organisasi karena sumber daya manusia yang baik akan menimbulkan efek kemajuan untuk lembaga pendidikan. Sumber Daya Manusia adalah semua orang yang bekerja di suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan tersebut (Muhdar, 2020:16). Di sekolah terdapat berbagai aspek diantaranya ada siswa, guru, kepala sekolah, staf bagian lain, dan hasil suatu capaian. Aspek itu harus berkembang sesuai pergantian zaman. Pergantian terjadi pada struktur, proses, ketenagaan, dan sistem, hal ini pergantian tidak akan terjadi tanpa didukung tenaga kerja.

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi, baik dari kurikulum, metode pembelajaran, dan pencapaian hasil belajar siswa. Namun di tengah upaya pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan, masih terdapat ketimpangan antar sekolah bahkan di wilayah yang sama. Ketimpangan itu kemudian memunculkan dinamika persaingan antar sekolah, disisi lain persaingan ini dapat mendorong sekolah untuk terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu penting untuk memahami dinamika persaingan sekolah agar menjadi motivasi positif dalam mewujudkan pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan.

SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin yang terletak di Jakarta Timur masuk top 5 Nasional setiap tahunnya berdasarkan Kemendikbud dan Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPT) dan memiliki akreditasi A, dan berhasil mempertahankan posisinya sebagai sekolah “unggul” setiap tahunnya. Berikut ini data SMA di Jakarta Timur berdasar Akreditasi dan prestasi yang diperoleh:

Tabel 1. Data Sekolah Menengah Atas (SMA) Jakarta Timur Berdasarkan Akreditasi

NO	NAMA SEKOLAH	AKREDITASI
1	SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta	A
2	SMA Negeri 81 Jakarta	A
3	SMA Negeri 61 Jakarta	A
4	SMAS Islam PB Soedirman Jakarta	A
5	SMA Islam Al-Azhar 19 Jakarta	A

Sumber: Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM)

Tabel 2. Data Sekolah Menengah Atas (SMA) Jakarta Timur Berdasarkan Prestasi

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH MENDALI
1	SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta	698
2	SMA Negeri 81 Jakarta	178
3	SMA Negeri 61 Jakarta	51
4	SMAS Islam PB Soedirman Jakarta	29
5	SMA Islam Al-Azhar 19 Jakarta	24

Sumber: Pusat Prestasi Nasional (Puspresnas)

Berdasarkan Tabel 2 diatas hasil perbandingan prestasi antar sekolah negeri maupun swasta di wilayah Jakarta Timur tersebut, sekolah SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta terlihat sangat menonjol dengan jumlah mendali 698. Dalam persaingan yang semakin ketat sekolah SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta berhasil mempertahankan posisinya sebagai sekolah “unggul” setiap tahunnya dan memiliki prestasi yang tinggi sehingga menjadi langganan juara ajang olimpiade nasional maupun internasional.

Berdasarkan hal tersebut sekolah SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta dalam menjalankan tugas dan aktivitasnya sangat bergantung pada kinerja agar sekolah tetap terus berkembang. Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu untuk tercapainya suatu tujuan organisasi (Silaen dkk., 2021:30). Kemudian ada faktor yang dipengaruhinya, seperti Motivasi dan Disiplin, jika Motivasi dan Disiplin tidak diterapkan secara baik akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih besar (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024:267). Sebagai sekolah yang unggul tentu saja sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai kualitas pendidikan yang tinggi, kinerja yang optimal berkontribusi pada terciptanya lingkungan yang kondusif serta dukungan yang memadai bagi kegiatan akademik dan non akademik siswa.

Adapun yang menjadi permasalahan Kinerja Karyawan di SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta yaitu masih seringnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya kepuasan dalam bekerja karena seringnya tupoksi kerja yang tumpang tindih dan tidak sesuai membuat karyawan bekerja tidak maksimal. Kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Telaumbanua dkk., 2024:35). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja di tempat kerja sesuai kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan yang diminta (Budiyanto & Mochklas, 2020:9). Hal ini kinerja para karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi atau organisasi secara menyeluruh, karena kinerja menjadi faktor yang menentukan keberhasilan.

Menurut para ahli ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ahli Nurdin dkk (2023:5), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada motivasi kerja, pemberian gaji, tunjangan, lingkungan fisik atau non fisik, pelatihan, dan pengembangan. Kemudian ahli Kasmir (2018:189-193), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja ada

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan serta komitmen.

Salah satu faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan di SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta yaitu motivasi kerja. Faktor motivasi kerja sangat penting karena akan berdampak pada efisiensi, kualitas, dan tercapainya suatu tujuan. Motivasi Kerja adalah bagaimana memaksimalkan kekuatan dan kemampuan yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Ajabar, 2020:39).

Selain motivasi kerja, ada pula faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan di SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta yaitu disiplin kerja. Faktor disiplin kerja merujuk pada upaya dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja secara efisien dan sesuai jadwal, karyawan yang disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin merupakan perilaku atau sikap seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Supomo & Nurhayati, 2018:134).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji teori SDM melalui pendekatan studi lapangan. Secara jelas, tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta.

Manfaat Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini, manfaat secara teoritis memperbanyak pemahaman, ilmu, dan informasi bagi peneliti serta diharapkan dapat jadi acuan bagi penelitian berikutnya, serta dapat memahami bagaimana hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan dan sebagai alat evaluasi untuk melakukan kegiatan selanjutnya kemudian menjawab permasalahan yang dihadapi oleh instansi. Manfaat secara praktis dari penelitian ini, Diharapkan dapat memberi manfaat praktis bagi instansi pendidikan, dan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta tentang MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemudian hasil ini juga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja secara berkala sehingga dapat memastikan motivasi dan kebijakan disiplin selalu sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan kondisi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi maupun instansi, dengan kinerja karyawan yang baik, tujuan dapat dicapai. Dalam hal ini kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:116), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Faktor individual: kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi, 2) Faktor psikologis: persepsi, *attitude*,

personality, pengajaran, dan dorongan, 3) Faktor organisasi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut W Enny (2019:115-116), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Kemampuan dan Keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan Kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi Kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya Kepemimpinan, 8) Budaya Organisasi, 9) Kepuasan Kerja, 10) Lingkungan Kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, 13) Disiplin Kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:11), menyebutkan beberapa tujuan kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa. 2) Mengevaluasi kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. 3) Sebagai dasar untuk kinerja seluruh aktivitas organisasi. 4) Sebagai dasar untuk menilai seberapa efektif jadwal, metode, struktur organisasi, kondisi kerja, dan pengawasan di tempat kerja. 5) Sebagai cara untuk mengetahui apakah karyawan organisasi membutuhkan latihan. 6) Sebagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai tingkat output yang tinggi. 7) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan. 8) Sebagai standar untuk menentukan, memilih, dan mempekerjakan karyawan. 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau meningkatkan kecakapan karyawan. 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2. Motivasi Kerja

Pembahasan mengenai motivasi tidak terlepas dari manajemen, karena motivasi fungsi dari manajemen. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi seseorang untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan apa yang diinginkan baik itu secara positif ataupun negatif (Sinambela, 2021:578).

Motivasi Kerja adalah berkaitan dengan upaya yang dilakukan seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara individual di tempat kerja (Silaen dkk., 2022:145).

Dari beberapa pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan internal yang timbul dari kebutuhan dan keinginan individu yang mendorong seseorang untuk berusaha secara intensif, terarah, dan konsisten dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi ini menjadi penggerak utama bagi karyawan dalam menggunakan energi fisik maupun mental baik yang bersifat pribadi maupun profesional.

3. Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting bagi karyawan dan organisasi karena menunjukkan seberapa hormat mereka terhadap aturan dan peraturan organisasi, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin Kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020:45).

Disiplin Kerja adalah tingkat kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan standar sosial yang berlaku (Sinambela, 2021:507).

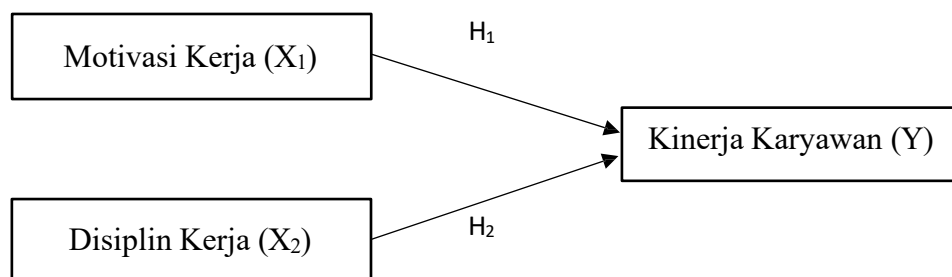
Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan bahwa seseorang atau kelompok orang setia dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi mereka (Silaen dkk., 2022:139).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan kepatuhan dan loyalitas karyawan terhadap aturan, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin ini menunjukkan adanya kesadaran dan kemauan dari individu atau kelompok untuk mengikuti ketentuan yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2017:89), menyebutkan beberapa faktor disiplin, yaitu sebagai berikut:

1) Tingkat kompensasi yang diberikan, 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, 5) Tidak ada pengawasan dari pimpinan, 6) Tidak ada perhatian yang diberikan kepada karyawan, 7) Dan tidak ada kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan uraian teori dan dari hasil riset terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan total sampling atau sampel jenuh artinya semua sampel akan diteliti. Sampel dari penelitian ini keseluruhan karyawan Kontrak Kerja Individu (KKI) SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta Timur yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara, yang terdiri dari:

Tabel 3. Jumlah Karyawan KKI SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta

NO	BAGIAN KERJA	JUMLAH
1	TU / Adm. Kurikulum	1
2	TU / Adm. Kepegawaian	1
3	TU / Adm. Kesiswaan	1
4	TU / Adm. Persuratan dan Kearsipan	1
5	TU / Adm. Umum	1
6	TU / Adm. Pembantu Pengurus Barang	1
7	Petugas Perpustakaan	2

8	Laboran Kimia dan Biologi	1
9	Laboran Komputer dan Bahasa	1
10	Laboran Fisika dan Matematika	1
11	Petugas Keamanan Kolam Renang	1
12	Maintenance Gedung Kantor dan Sarana Pendidikan	1
13	Maintenance Gedung Kantor dan Asrama	1
14	Pembina Asrama Putra	4
15	Pembina Asrama Putri	4
16	Petugas UKS	2
17	Petugas Keamanan	6
18	Petugas Kebersihan Dalam Gedung	17
19	Petugas Kebersihan Luar Gedung	7
TOTAL		54

Sumber: SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta

Variabel penelitian terdiri dari Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variable independent, yaitu Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Pengukuran menggunakan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2023:146). Definisi operasional dan variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4. Operasional dan Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan KKI SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Kemampuan Kerjasama	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Motivasi Kerja (X ₁)	Dorongan semangat karyawan KKI SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan kemudian yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja.	1. Kebutuhan Sosial 2. Kebutuhan Penghargaan 3. Kebutuhan Aktualisasi Diri 4. Balas Jasa 5. Fasilitas Kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Disiplin Kerja (X ₂)	Sikap taat, patuh, dan hormat karyawan KKI SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Disiplin Tanggung Jawab 5. Bekerja Etis	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

Metode analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian terdiri dari Uji Validitas (kelayakan), uji reliabilitas (kehandalan), Uji asumsi

klasik, analisis regresi dan korelasi, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis, terdiri dari Uji F dan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data responden yang berjumlah 54 orang diperoleh data deskriptif, berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki 34 orang (63%) dan perempuan 20 orang (37%). Berdasarkan usia berkisar 20 tahun – 60 tahun, terbanyak usia antara 31 tahun – 50 tahun sebanyak 83,3 %. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk sekolah menengah atas dan sederajat sebanyak 35 orang (64,8%), D3 sebanyak 3 orang (5,6%) dan S1 sebanyak 16 orang (29,6%). Berdasarkan lama bekerja, 1 – 3 tahun sebanyak 8 orang (14,8%), 4 – 6 tahun sebanyak 4 orang (7,4%) dan lebih dari 6 tahun sebanyak 42 orang (77,8%). Kemudian hasil uji validitas dan reliabilitas dari semua kuesioner (angket) yang disebar ke responden dinyatakan valid dan reliable, kemudian hasil uji asumsi klasik seperti Uji Normalitas, Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.971	3.593		.549	.586
	MOTIVASI KERJA	.159	.146	.136	1.089	.281
	DISIPLIN KERJA	.751	.127	.740	5.909	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,971 + 0,159 X_1 + 0,751 X_2$.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.447	4,11986

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 6 Menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi berganda variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,684. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki korelasi hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,447	4,11986

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi adalah 0,468. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kontribusinya sebesar 46,8%, sementara sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 8. Hasil Hipotesis Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1186.913	2	593.456	68.802	.000 ^b
	Residual	439.902	51	8.626		
	Total	1626.815	53			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta Timur.

Uji T

Tabel 9. Hasil Hipotesis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.971	3.593		.549	.586
	MOTIVASI KERJA	.159	.146	.136	1.089	.281
	DISIPLIN KERJA	.751	.127	.740	5.909	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,089 dan nilai sig 0,281. Sedangkan t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 5,909 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,089 dan nilai sig 0,281. Oleh karenanya, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,089 < 1,675$) dan nilai sig $>$ nilai α ($0,281 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,909 dan nilai sig 0,000. Oleh karenanya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,909 > 1,675$) dan nilai sig $<$ nilai α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang peneliti buat, hasil dari uji t menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,281 dan t_{hitung} 1,089. Dimana sig $>$ nilai α ($0,281 > 0,05$) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,089 < 1,675$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan bahwa SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin masih memiliki masalah, hal ini ditandai dengan motivasi yang rendah yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena sarana prasarana yang belum diperbaiki, kurangnya penghargaan serta ketidakadilan dalam perlakuan, dan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja serta kualitas pelayanan menjadi kurang maksimal. Dan dengan

begitu, masih terlihat jelas bahwa Motivasi Kerja di SMA Negeri Unggulan M.H Thamrin Jakarta masih belum maksimal.

Motivasi Kerja adalah suatu rangkaian kegiatan untuk mendorong diri sendiri dan orang lain agar dapat mengarah ke tujuan yang diinginkan (Busro, 2018:51). Motivasi ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja organisasi, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal itu merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017:111).

Hal ini mencerminkan keberadaan perilaku yang tidak menjamin secara otomatis pengaruh Motivasi Kerja yang diberikan pimpinan terhadap para karyawan akan terwujud, dengan permasalahan motivasi yang ada dan pimpinan yang belum optimal sehingga menimbulkan menurunnya Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian uji t menunjukkan hasil taraf signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,000 dan t_{hitung} 5,909, dimana taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,909 > 1,675$) Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan bahwa seseorang atau sekelompok orang setia dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi (Silaen dkk., 2022:139). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan. Dengan demikian apabila peraturan ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan organisasi, maka karyawan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik (Dewi & Harjoyo, 2019:93).

Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya menerapkan Disiplin Kerja dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal, dan karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memiliki perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan dan keteraturan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah hasil kuesioner dari pernyataan Kinerja Karyawan (Y), maka disarankan kepada pimpinan untuk melakukan evaluasi apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing karyawan, karena ketidaksesuaian beban kerja dapat menyebabkan ketergantungan pada rekan kerja.
2. Berdasarkan skor terendah hasil kuesioner dari pernyataan Motivasi Kerja (X_1), maka disarankan kepada pimpinan untuk mengevaluasi secara objektif mengenai beban kerja dan keadilan kompensasi supaya tidak terjadi kesenjangan yang dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.
3. Berdasarkan skor terendah hasil kuesioner dari pernyataan Disiplin Kerja (X_2), maka disarankan kepada pimpinan untuk melakukan sosialisasi ulang terhadap SOP sekolah untuk di setiap bagian kerja supaya seluruh karyawan memahami prosedur yang telah ditetapkan dan mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, DEEPUBLISH. Yogyakarta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cetakan Pertama, CV. AA RIZKY. Banten.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, PRENADA MEDIA GROUP. Jakarta.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, UNPAM PRESS. Tangerang.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Depok.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Cetakan 1, Indigo Media. Tangerang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah (1st ed.)*. Cetakan ke-1, Rajawali Pers. Depok.
- Nuridin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Cetakan Pertama, Mitra Ilmu. Makassar.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Perspektif, Pengembangan, dan Perencanaan."* Cetakan Pertama, WIDINA BHAKTI PERSADA. Bandung.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, WIDINA BHAKTI PERSADA. Bandung.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Cetakan ke-2, Rajawali Pers. Depok.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). ALFABETA. Bandung.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum*. Cetakan Pertama, Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. MEDIA SAINS INDONESIA. Bandung.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBAHARA Manajemen Press. Surabaya. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>