



Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang

Irfan Maulana^{1*}, Kristiana Sri Utami²
^{1,2} Universitas Widya Mataram, Indonesia

Korespondensi penulis: Irfan.irfan54678@email.com *

Abstract. *This study was conducted on employees of SMKS Muhammadiyah 1 Sintang with the aim of identifying the influence of motivation and discipline on employee performance. A quantitative research method was used with data analysis through the SPSS program. The research population consisted of administrative staff and teachers at SMKS Muhammadiyah 1 Sintang, with a sample of 40 respondents selected using the total sampling method. Data collection techniques used an online questionnaire, and the research instrument employed a Likert scale. Data analysis methods included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: 1. Based on descriptive analysis, the motivation variable had an average value of 4.36 (very high category), the discipline variable 4.44 (very high category), and the performance variable 4.31 (very high category). 2. Motivation (X1) does not have a significant positive effect on employee performance (Y) with a calculated t-value of 1.631. 3. Discipline (X2) has a significant positive effect on employee performance (Y) with a calculated t-value of 2.871. Motivation (X1) and Discipline (X2) together have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F value (12.129) > table F value (4.10).*

Keywords: *Discipline, Employee Performance, Motivation*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada karyawan SMKS Muhammadiyah 1 Sintang dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan analisis data melalui program SPSS. Populasi penelitian terdiri dari karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang, dengan sampel 40 responden yang dipilih menggunakan metode *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online dan instrumen penelitian menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel motivasi memiliki nilai rata-rata 4,36 (kategori sangat tinggi), variabel disiplin 4,44 (kategori sangat tinggi), dan variabel kinerja 4,31 (kategori sangat tinggi). 2. Motivasi (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (1,631) 3. Disiplin (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung (2,871) 5. Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung (12,129) > f tabel (4,10).

Kata kunci : Disiplin, Kinerja Karyawan, Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena mereka berperan sebagai penggerak dan penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia juga merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategi dalam organisasi atau instansi.

Dalam sebuah organisasi atau instansi, Sumber Daya Manusia juga disebut sebagai pekerja atau karyawan. Karyawan berperan aktif dan berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai/karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan semangat, motivasi, dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi (Pramesthi, 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Menurut (Nugroho et al., 2021) kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran nya dalam perusahaan.

Menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Sembiring, 2020). Sedangkan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan et al, 2020). Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan. menurut Siagian (Adinda et al., 2023), bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini SMKS

Muhammadiyah 1 Sintang juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

SMKS Muhammadiyah 1 Sintang adalah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang berlokasi di Jalan Akcaya II No.18/A, Sintang, Kalimantan Barat. Di sektor pendidikan, termasuk pada SMKS Muhammadiyah 1 Sintang, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Sebagai institusi yang berkomitmen mencetak lulusan kompeten di bidang kejuruan, sekolah ini membutuhkan tenaga pendidik yang mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu untuk membuat karyawan mampu bekerja secara optimal perlu di terapkan motivasi dan disiplin untuk membuat para karyawan terdorong akan semangat kerja mereka dengan lebih baik. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, tantangan manajerial yang dihadapi semakin kompleks, seperti peningkatan beban kerja administratif, adaptasi teknologi, dan tuntutan perbaikan mutu pelayanan.

Berdasarkan hasil pra survey, ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan untuk masalah kedisiplinan, kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor.

Penelitian awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan staf tata usaha dan tenaga pendidik di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang menghadapi kendala dalam mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian target institusi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang, guna memberikan masukan yang relevan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi Kinerja

Menurut Anwar (2024) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Ishak (2025), berpendapat bahwa Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Menurut Sumiati & Sumitra, (2023) kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan, kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari

kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dengan merujuk pada definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam suatu periode tertentu, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan.

Definisi Motivasi

Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi juga bisa diartikan sebagai proses internal yang mengarahkan seseorang pada perilaku yang bertujuan. Menurut (Tri Finta, 2021), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Definisi Disiplin

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Disiplin merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, yang muncul sebagai hasil pembelajaran dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbentuk melalui latihan atau disiplin yang dilakukan baik di rumah maupun di sekolah (Suminingrum & Setyaputri, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan melalui instrumen yang sudah distandarisasi, seperti kuesioner atau tes, lalu dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang, yang terletak di Jalan Akcaya 2, Tanjung Puri, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat Kode Pos 78613. Adapun penelitian ini telah dilaksanakan pada kurun waktu Mei 2025 hingga Juni 2025, dengan fokus pada pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang. Sampel diambil menggunakan teknik metode Total Sampling, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil adalah 40 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil data yang sudah diolah, maka didapatkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel di bawah ini. Dari hasil pengolahan data yang ada, menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T hitung	Sig.
	B	Std. error		
(Constant)	0,429	0,794	0,540	592
Motivasi	0,305	0,187	1,631	0,111
Disiplin	0,575	0,200	2,871	0,007

Sumber: data primer diolah 2025

Dari hasil olah data yang telah dilakukan, maka didapatkan persamaan yaitu sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,429 + 0,305 X_1 + 0,575 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$B_1 - B_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

e = Standard Error

Hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar = 0,429 menyatakan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) nilainya 0, maka variabel Kinerja (Y) akan bernilai sebesar 0,429.

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,305 menunjukkan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), artinya penambahan Motivasi sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305 atau hal lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X2) sebesar 0,575 menunjukkan Disiplin Berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), artinya penambahan Disiplin sebesar satu-satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,575 atau hal lain dianggap konstan.

Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. yaitu kinerja karyawan Dari hasil olah data yang telah dilakukan, berikut adalah penjelasan dari hasil analisis uji t.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	T Tabel	Sig
(Constant)	0,429	0,540	1,687	0,592
Motivasi	0,305	1.631	1,687	0,111
Disiplin	0,575	2.871	1,687	0,007

Sumber: data primer diolah 2025

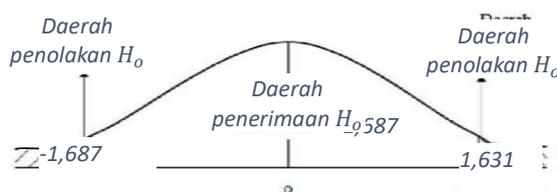
Uji t Variabel Motivasi

1. Hipotesis

H0: $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1), terhadap kinerja (Y) secara parsial.

Ha: $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1), terhadap kinerja (Y) secara parsial.

2. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (degree of freedom) dengan tingkat kepercayaan 95%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 25 diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,631 dengan signifikansi 0.111.
4. Menentukan daerah penolakan atau penerimaan



Gambar 1. Kurva Uji t Variabel Motivasi

5. Berdasarkan tabel hasil uji t parsial diketahui nilai signifikansi $0,111 > 0,05$ atau nilai thitung $T_{hitung} 1,631 < 1,687 T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

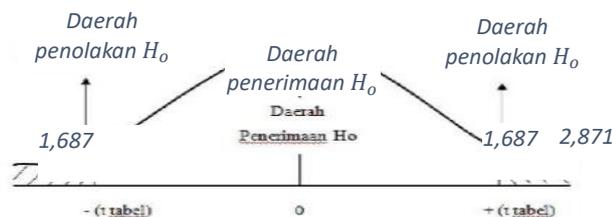
Uji t Variabel Disiplin

1. Hipotesis

$H_0: \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel, disiplin (X2), terhadap kinerja (Y) secara parsial.

$H_a: \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin (X2), terhadap kinerja (Y) secara parsial.

- Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (degree of freedom) dengan tingkat kepercayaan 95%.
- Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 25 diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,871 dengan signifikansi 0,007.
- Menentukan daerah penolakan atau penerimaan



Gambar 2. Kurva Uji t Variabel Disiplin

5. Kesimpulan

Berdasarkan tabel hasil uji parsial diketahui nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ atau nilai $T_{hitung} 2,871 > 1,687 T_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan variabel Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) begitu juga sebaliknya. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Bersama-sama)

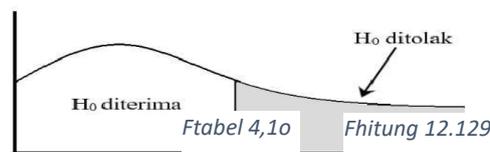
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	5.826	2	2.913	12.129	0,000
Residual	8.885	37	0,240		
Total	14.711	39			

Sumber: data primer diolah 2025

1. Membuat hipotesis

H0: $\beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan anatara variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y). Ha: $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y).

- Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (degree of freedom) sebesar (40-2) dan (2-1). sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 4,10
- Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 27 diperoleh nilai F_{hitung} 12.129
- Menentukan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis, sebagai berikut:



Gambar 3. Kurva Uji F

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel dibawah ini, hasil uji F-Test dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 12.129 dengan nilai F_{tabel} 4,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 12,129 > 4,10, dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 berarti Ha diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu mengklarifikasi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol dan satu. Jika nilai R^2 bernilai nol, maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin menurun, yang mengindikasikan bahwa model tersebut

kurang baik. Dari hasil olah data yang telah dilakukan, besarnya kemampuan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,629	0,396	0,363	0.49005

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,363 (36,3%) yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,429 + 0,305 X_1 + 0,575 X_2 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T_{hitung} motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil perhitungan statistik T_{hitung} sebesar $1,631 < 1,678 T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,111 > 0,05$. Hal ini berarti motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Berdasarkan hasil uji T_{hitung} disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil perhitungan statistik T_{hitung} sebesar $2,871 > 1,687 T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Berdasarkan uji F, telah diperoleh nilai F_{hitung} $12,129 > 4,10 F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMKS Muhammadiyah 1 Sintang.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,363 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 36,3%

dan dikatakan model kuat, lalu sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi (X1) dapat disimpulkan dari nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $1,631 < 1,687$ dan hasil sig $0,529 > 0,05$. Maka variabel motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang.
2. Pada variabel disiplin (X2) dapat disimpulkan dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,871 > 1,687$ dan hasil sig $0,007 < 0,05$. Maka variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang.
3. Berdasarkan uji secara bersama-sama, dapat disimpulkan dari $T_{hitung} \quad 12,129 > T_{tabel} \quad 4,10$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha dan guru di SMKS Muhammadiyah 1 Sintang.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak SMKS Muhammadiyah 1 Sintang, Sekolah diharapkan dapat merancang sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan adil, baik dalam bentuk finansial seperti insentif, bonus, tunjangan maupun non-finansial seperti penghargaan, apresiasi publik, dan lain-lain. Hal ini dapat memotivasi semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Begitu pula dengan kedisiplinan juga yang harus menjadi budaya yang dibentuk secara kolektif. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan membuat mekanisme kontrol disiplin yang jelas, seperti absensi digital, evaluasi harian atau mingguan, serta pemberian sanksi atau teguran yang bersifat mendidik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan bidang serupa, diharapkan penelitian ini dapat menjadi panduan atau acuan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut, baik dengan menyesuaikan objek yang serupa

maupun berbeda. Selain itu, penelitian ini juga dapat mendorong munculnya variabel tambahan selain variabel-variabel yang telah diteliti sebelumnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Anwar, S. M. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2825–2834.
- Aulia, mayang zalfa. Implementasi kinerja tenaga administrasi di sekolah menengah kejuruan muhammadiyah 2 pekanbaru. Diss. Universitas islam negeri sultan syarif kasim riau, 2024.
- Ayu, P. D., & Wibowo, B. K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 29–40.
- Ayusta, Ryan Ginola. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso*. Diss. STIE Malangkucecwara, 2021.
- Budiwinarto, K., & Faida, O. L. I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpr Semeru Purwodadi. *Widya Dharma Journal of Business - WIJoB*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.54840/wijob.v4i1.349>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku. Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 73-79.
- Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- Ergo nurpatria, s. H. "pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai rsud cileungsi." (2020).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>

- Farida, D. M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 112–123.
- Gardjito, A. H. (2021). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 229.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Ishak, yoko. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Dipo star finance denpasar. Diss. Universitas mahasaraswati denpasar, 2025.
- Ismanto, Hadi, and Silviana Pebruary. Aplikasi SPSS dan Eviews dalam analisis data penelitian. Deepublish, 2021.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593>
- Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimanto, P. W. (2025). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1830–1835. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6990>
- Nashrullah, M., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, N., & Untari, R. S. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). In *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>
- Novianti, N. K. (2024). *Provinsi Sulawesi Tengah merupakan*. 3(2), 205–212.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Nurdin, ., & TjiptoDjuhartono. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pramesthi, R. A. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Growth*, 21(1), 120.

<https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2844>

- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Santika, P. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut perspektif ekonomi islam (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sugiyono, 2. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Suminingrum, A., & Setyaputri, N. Y. (2023). Pemanfaatan Teknik Self-Instruction Untuk Meningkatkan Disiplin Diri Siswa Smk. *Prosiding SEMDIKJAR ...*, 594–605. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/semdikjar/article/view/3799%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/semdikjar/article/download/3799/2665>
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19351>
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tri Finta, S. S. E. (2021). *Jurnal PS 2. Among Makarti*, 14 No. 2(2), 1–12.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.

Yarilina Tafonao. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 1–4.

Zainuddin Iba, A. W. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Nomor 17). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)