

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Yosivina¹, Sofyan Marwansyah²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya, RT. 02/RW. 09, Kel. Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450
Email: 64210795@bsi.ac.id¹, sofyan.smw@bsi.ac.id²

Submit:
02-09-2025

Revisi:
03-09-2025

Terima
20-09-2025

Terbit Online:
21-09-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik probability sampling dengan jenis sampel yaitu simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah lebih dari 100 karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan software statistical product and services solutions (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial motivasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Secara simultan didapatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the DKI Jakarta Education Office. This research is quantitative research. The data used in the study are primary data collected through questionnaires using probability sampling techniques with the type of sample, namely simple random sampling. The population in this study were 30 employees of the DKI Jakarta Education Office. The sample in this study were 30 employees who were sampled. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis using statistical product and services solutions (SPSS) software version 26: (1) Partially, motivation has no significant effect on employee performance, while work discipline affects employee performance; (2) Simultaneously, the results show that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah lembaga yang dibentuk berdasarkan keputusan resmi dari pemerintah suatu negara yang menjalankan peran dan kewajiban sebagai bagian dari struktur organisasi pemerintahan suatu negara. Salah satunya, Dinas Pendidikan DKI Jakarta yang mempunyai peran utama dalam mengatur serta mengawasi pelaksanaan pendidikan di Jakarta. Kinerja karyawan dalam sebuah instansi

pemerintahan memerlukan beberapa komponen penting seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan, dan mencegah berbagai hambatan, kesalahan, kegagalan dalam bekerja, agar karyawan bisa lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya (Wida and Suryani 2025). Motivasi harus ada jika sebuah organisasi atau lembaga ingin mencapai tujuannya (Hidayat, 2021). Selain motivasi, kedisiplinan juga tidak kalah penting. Kedisiplinan adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi,

baik dalam bentuk peraturan tertulis maupun norma yang tidak tertulis (Hayat Rachman and Rastryana 2025). Pendisiplinan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan guna mencapai kerja sama yang efektif dan hasil yang optimal. (Tarigan and Aria Aji Priyanto, 2021).

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta menunjukkan adanya masalah internal yang berpotensi menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan tersebut antara lain rendahnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Salah satu penyebabnya adalah adanya perbedaan visi antara pimpinan dan pegawai. Selain itu, permasalahan kedisiplinan juga menjadi sorotan, terutama dalam hal kehadiran pada kegiatan rutin seperti apel pagi. Kurangnya disiplin tidak hanya mencerminkan rendahnya motivasi individu, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap budaya kerja di instansi tersebut.

Masalah ini sangat penting untuk diteliti karena motivasi kerja yang rendah dan ketidakdisiplinan adalah indikator dari masalah internal yang perlu segera diatasi. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara, pasal 3, Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan untuk mengamalkan nilai-nilai dasar profesionalisme yang meliputi: Berorientasi pada pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BERAKHLAK). Ketika motivasi kerja menurun dan kedisiplinan terabaikan, maka nilai-nilai dasar ASN tersebut pun sulit untuk diwujudkan secara maksimal. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil menetapkan ketentuan yang jelas mengenai kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk kewajiban untuk hadir di tempat kerja sesuai jam kerja yang ditentukan dan mengikuti apel sebagai bagian dari upaya pembinaan kedisiplinan.

Penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hairunnisa and Ali, 2022) dan (Tarigan and Aria Aji Priyanto, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Hidayat, 2021) dan (Sari, Zamzam, and Syamsudin, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Situmorang, 2022) dan (Sukatendel, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Anggara, 2020) dan (Ulfa, Sumantri, and Wihara, 2022) menunjukkan ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan gap penelitian, Peneliti memiliki ketertarikan untuk

melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Indikator motivasi kerja menurut Sondang P siagian dalam (Siska Agustina Dewi, 2020) terdiri dari 8 yaitu:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk Keahlian
- e. Membentuk Ketrampilan
- f. Tanggung Jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

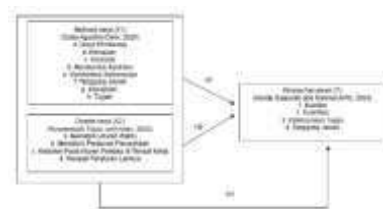
Menurut Singodimejo dalam (Kusumawati, Fauzi, and Amini, 2022) ada beberapa indikator yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu:

- a. Mematuhi aturan waktu
- b. Mematuhi peraturan perusahaan
- c. Ketaatan pada aturan perilaku di tempat kerja
- d. Mentaati peraturan lainnya

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Kanda Saepudin and Rahmat Arifin, 2024) menjelaskan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

Setelah melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan beragam variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan hasil yang bervariasi serta belum konsisten. Oleh karena itu, demi mencapai hasil penelitian yang lebih terbaru, peneliti berminat untuk melakukan studi lanjutan di instansi pemerintah, yaitu pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Data yang digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini lebih terkini dan mencerminkan kondisi saat ini. Penelitian ini juga akan mencakup pengembangan dalam hal variabel yang diteliti, serta organisasi dan tahun penelitian yang relevan



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Margono dalam (Muchsinin and Rahmawati, 2020) mengungkapkan bahwa hipotesis berasal dari kata hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti di bawah, sedangkan tesis berarti dugaan. Jadi, hipotesis adalah dugaan yang

bersifat sementara yang dibuat untuk menjelaskan fenomena atau hubungan antara variabel.

Ho1: Diduga motivasi secara signifikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Ha1: Diduga motivasi secara signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Ho2: Diduga disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Ha2: Diduga disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Ho3: Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Ha3: Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta, khususnya di wilayah Jakarta Selatan, dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada Mei 2025. Dalam rancangan penelitian ini, motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan jenis simple random sampling, di mana setiap pegawai yang berada dalam populasi penelitian memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Dari total lebih 100 pegawai, namun tidak semua dapat dijangkau karena sebagian bertugas diluar kota. Oleh karena itu, peneliti mengambil 30 pegawai yang dapat dijangkau langsung, sehingga dipilih secara acak dari pegawai yang tersedia.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi langsung di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumen yang relevan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang menyajikan lima poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2

STS	Sangat Tidak Setuju	1
-----	---------------------	---

Sumber : Buku (Iba and Wardhana, 2024)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner di isi oleh 30 pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja), Y (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi individu dengan rumus df (degree freedom) = (n-2) dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) serta uji validitas penelitian ini akan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung dengan $30-2$ atau $df = 30 - 2 = 28$, sehingga nilai df yang digunakan adalah 28 maka diperoleh nilai dari rtabel yaitu 0,374. Kuesioner dikatakan valid apabila uji validitas memperoleh hasil rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel). Hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,708	0,374	Valid
X1.2	0,694	0,374	Valid
X1.3	0,687	0,374	Valid
X1.4	0,652	0,374	Valid
X1.5	0,639	0,374	Valid
X1.6	0,638	0,374	Valid
X1.7	0,721	0,374	Valid
X1.8	0,704	0,374	Valid
X1.9	0,613	0,374	Valid
X1.10	0,673	0,374	Valid

Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,718	0,374	Valid
X2.2	0,865	0,374	Valid
X2.3	0,885	0,374	Valid
X2.4	0,875	0,374	Valid
X2.5	0,647	0,374	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y.1	0,872	0,374	Valid
Y.2	0,810	0,374	Valid
Y.3	0,747	0,374	Valid
Y.4	0,789	0,374	Valid
Y.5	0,908	0,374	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel nilai rtabel adalah 0,374 serta item seluruh pertanyaan yang mencakup motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dianggap valid. Hal ini dikarenakan rhitung pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan rtabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan tingkat keandalan dan konsistensi suatu instrumen pengukuran atau kuesioner dalam mengukur variabel tertentu. Hasil pengolahan data uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,863	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu senilai 0,863. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) adalah reliabel, kemudian variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu senilai 0,844. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) adalah reliabel, serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu senilai 0,878. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi normal dari nilai residual. Untuk menentukan normalitas, dapat dilakukan dengan menganalisis pola penyebaran data pada plot P-P Normal, yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan

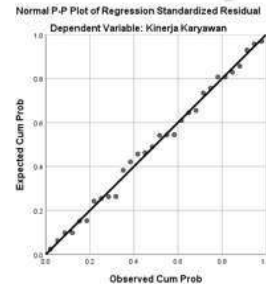
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Normality
N	30
Normal Distribution ^a	Mean = 669000
	Std. Deviation = 12678433
Most Extreme Differences	Absolute = .027
	Positive = .027
	Negative = -.027
Colored	.027
Normal Score	.800
Significance Level (2-tailed)	.200 ^{**}
a. Test Statistic is Two-Sided.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This table tests the null hypothesis.	

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan table diatas, merupakan perolehan pengujian normalitas dengan memakai teknik Kolmogorov Smirnov dapat diketahui bahwa hasil signifikansi asymp Sig. (2-tailed) yaitu 0,200 yang berarti melebihi hasil signifikan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal dan model regresi

yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, proses uji normalitas guna mendapati benarkah hasil residual terstandarisasi dengan normal ataupun tidak juga dapat dilaksanakan melalui metode Kurva Normal P-P (*Plot of Regression Standardized Residual*).



Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan Normal P-P Plot dari residual standar regresi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Plot ini digunakan untuk menguji asumsi normalitas residual dalam analisis regresi. Titik-titik pada grafik menggambarkan probabilitas kumulatif yang diamati terhadap yang diharapkan. Karena sebagian besar titik mengikuti garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa residual menyebar mendekati distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan analisis *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (nilai toleransi)

Tabel 4. Uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.425		2.368	1.828	.215	
	Motivasi Kerja	.115	.068	.233	1.808	.428	2.008
	Disiplin Kerja	.077	.047	.087	4.811	.000	4.990

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Dari Tabel diatas hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,498 > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu 2,009 < 10. Hasilnya membuat kesimpulan bahwa multikolinearitas atau korelasi antara variabel independen dalam model regresi tidak terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	Beta			
1	(Constant)	.036	1.370			.010	.547	
	Motivasi Kerja	.035	.040	.268	.094	.329	.496	2.006
	Disiplin Kerja							
	Disiplin Kerja	-.096	.089	-.268	.176	.444	.496	2.006

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas yang disajikan di atas, analisis uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui nilai signifikansi (Sig.) dari model regresi dengan variabel dependen Abs_RES (absolut residual). Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,329 dan untuk Disiplin Kerja sebesar 0,444, keduanya berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dan residual absolut, sehingga dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi ini. Dengan kata lain, sebaran residual bersifat homogen dan model regresi ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	2.425	3.380			1.024	.315
	Motivasi Kerja	.110	.060	.232	1.064	.129	
	Disiplin Kerja	.677	.147	.667	4.611	.000	

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Dari tabel Uji Regresi Linear Berganda diatas, Persamaan linear berganda berikut diperoleh:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,425 + 0,110X_1 + 0,677X_2 + e$$

Dapat dijelaskan persamaan regresi, yaitu;

1. Apabila koefisien variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0, maka nilai variabel Y sebesar nilai 2,425.
2. Apabila nilai b1 atau koefisien variabel motivasi kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,110.
3. Apabila nilai b2 atau koefisien variabel disiplin kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,677.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T (Parsial)

Uji parsial (T) digunakan untuk menilai kemampuan masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Karyawan dinas pendidikan DKI Jakarta menjadi fokus uji t ini, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa penting motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf keyakinan (0,05), maka hipotesis nol yang menyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji-T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	2.425	3.380			1.024	.315
	Motivasi Kerja	.110	.060	.232	1.064	.129	
	Disiplin Kerja	.677	.147	.667	4.611	.000	

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Dapat dilihat dari tabel diatas, Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$, maka menghasilkan Ttabel 2,052. Dapat diketahui thitung variabel bebas Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,604. Maka $1,604 < 2,052$ dan nilai signifikan $0,129 > 0,05$ jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Sedangkan Thitung variabel bebas Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,611. Maka $4,611 > 2,052$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

2. Uji-F (Simultan)

Uji simultan (F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan analisis uji F dengan kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika H_0 diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$.
2. Jika H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$.

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai F hitung 34,481 $> F$ tabel 2,051 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Kemudian,

variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya, model regresi yang diolah dianggap valid atau secara simultan mempengaruhi secara signifikan variabel dependen.

Tabel 8. Uji-F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.863	2	61.432	34.481	.000
	Residual	48.1037	27	1.782		
	Total	170.967	29			

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R-squared/R²) digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R-squared memiliki nilai antara 0 - 1, dan semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan lebih baik

Hasil uji koefisien determinasi parsial antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu:

Tabel 9. Uji koefisien determinasi parsial

Variabel	Coefficients Beta (1)	Zero Order (2)	Hasil (1) x (2)	%
Motivasi Kerja (X1)	0.232	0.705	0.16356	16%
Disiplin Kerja (X2)	0.667	0.832	0.554944	55%
Total			0.718604	72%

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,16356 atau 16% dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,554944 atau 55%. Sehingga memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,718504 atau 72%.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.668	1.335

^a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Dari tabel diatas, dapat diketahui, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,719, maka

dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

3.6. Pembahasan

1. Ha1: Pengaruh Motivasi Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja (X1) terhadap kinerja dinas pendidikan dki jakarta tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Hidayat, 2021) dan (Sari, Zamzam, and Syamsudin, 2020) dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan and Priyanto, 2021) dan (Hairunnisa and Ali, 2022).

2. Ha2: Pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Diketahui dari hasil yang di dapat pada pengujian variabel disiplin kerja (X2) dimana Thitung lebih besar dari Ttabel dan taraf signifikannya lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja (X2) terhadap kinerja dinas pendidikan dki jakarta berpengaruh secara parsial. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Situmorang, 2022) dan (Sukatendel, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggara, 2020) dan (Ulfa, Sumantri, and Wihara, 2022).

3. Ha3: Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Diketahui dari hasil yang di dapat pada pengujian variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bahwa, motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dinyatakan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan dki jakarta karena Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai Signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Hairunnisa and Ali, 2022) dan (Vicky F Sanjaya, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan tidak bertentangan dengan penelitian sebelumnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini bisa ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Diketahui pada Motivasi Kerja (X1) bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta sebesar 16%.
2. Disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta sebesar 55%.
3. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui pada Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Pendidikan DKI Jakarta sebesar 71,9%. Sementara sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang dijelaskan diatas, pada bagian ini penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini. Berikut merupakan beberapa saran yang penulis berikan setelah melakukan penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Perusahaan sebaiknya terus mengadakan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, agar keterampilan yang dipelajari bisa langsung digunakan. Selain itu, pelatihan juga perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman, supaya karyawan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.
 - b. Selain itu, Perusahaan sebaiknya terus mempertahankan dan meningkatkan sistem pengawasan serta pemberian umpan balik yang konsisten agar karyawan tetap disiplin dalam menjalankan tugas. Selain itu, pemberian apresiasi atau reward bagi karyawan yang mematuhi standar kerja dapat menjadi motivasi tambahan untuk menjaga disiplin kerja secara berkelanjutan.
 - c. Perusahaan dapat memberikan arahan yang jelas dan rutin melakukan evaluasi, agar karyawan tetap fokus dan teliti dalam menjalankan tugas. Selain itu, pemberian apresiasi atas hasil kerja yang baik juga dapat mendorong karyawan untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerjanya
2. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.
 - b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas kerangka variabel independen dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti beban Kerja, lingkungan kerja, kompensasi, insentif, stress kerja, dan sebagainya. Dengan demikian penelitian dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang kondisi-

kondisi yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Anggara, F. (2020). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593*.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 5(1), 16–23.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Skala Ordinal Dalam Penelitian Kuantitatif* (Vol. 1, Issue June).
- Kanda Saepudin, A. K. S., & Rahmat Arifin, I. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work discipline in improving employee performance in the new normal era during the Covid-19 pandemic (case study on the Regional Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552.
- Muchsinin, & Rahmawati, T. (2020). Teori Hipotesa dan Proposisi Penelitian. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2(2), 188–203.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). *ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2507(February), 1–9.
- Situmorang. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Telkom Batam*. 2(1), 161–176.
- Sukatendel, B. P. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODDA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.p97-105>
- 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>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436.
- Vicky F Sanjaya, S. S. D. M. R. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 77–84.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1028>
- Hayat Rachman, Pipit Shofiatul, and Ulta Rastryana. 2025. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 1(2): 122–31.
doi:10.63921/jmaeka.v1i2.38.
- Wida, Zuhvatul, and Desy Suryani. 2025. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 1(2): 61–66.
doi:10.63921/jmaeka.v1i2.16.