

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Sikap Kerja Karyawan SMA Santa Theresia Pada Kondisi New Normal Covid-19

Maria Selviani ^{1*}

Fransiscus Amonio Halawa ^{2*}

^{1*}) Program Sarjana Manajemen, Sekolah Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial

Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10130

Email penulis: mariaselviani97@gmail.com

ABSTRAK

Instansi pendidikan memiliki cara untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Salah satu faktor untuk mencapai peningkatan mutu karyawan adalah mengukur kemampuan disiplin kerja, motivasi kerja, dan sikap kerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap sikap kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil pembagian kuesioner kepada seluruh karyawan SMA Santa Theresia sebanyak 45 responden. Teknis analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap sikap kerja. H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja. H_3 diterima, artinya disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap sikap kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja positif dan signifikan terhadap sikap kerja, pengaruh motivasi kerja positif dan signifikan terhadap sikap kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap sikap kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sikap Kerja

ABSTRACT

Educational institutions have some strategies to improve their employee's performance. One significant factor to enhance work performance is to measure discipline, motivation, and work performance of the employees. This research aims to discover and analyse the influence of discipline and motivation on the employee's performance. The research uses a quantitative approach. Data collection is taken from questionnaires distributed to the employees of Santa Theresia Senior High School, Jakarta. The number of respondents amounts to 45 persons. Data analysis is carried out with multiple linear regression models. The result shows that H_1 is accepted, it means that there is positive and significant correlation between discipline and work attitude. H_2 is accepted, meaning that there is positive and significant correlation between motivation and work attitude. H_3 is accepted, showing that there is positive and significant correlation between discipline, motivation and work attitude. The conclusion of this research states that discipline and motivation significantly and simultaneously influence the work attitude of SMA Santa Theresia employees.

Key words: work discipline, work motivation, work attitude

PENDAHULUAN

Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia kerja bagi suksesnya suatu perusahaan. Sebagian besar pelaku perusahaan menyadari bahwa manusia dalam sebuah perusahaan dapat memberikan keunggulan dalam berdaya saing (Harras, et.al., 2020) dengan membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi perusahaan (Rusilowati & Wahyudi, 2020). Sumber daya manusia merupakan alat untuk melakukan efisiensi dan efektivitas perusahaan, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama perusahaan dalam menjalankan bisnis selama pandemi covid-19, banyak perusahaan-perusahaan yang merubah strategi manajemen seperti perubahan jam kerja karyawan atau service kepada customer yang harus dilakukan secara langsung. Pada kondisi new normal banyak karyawan perusahaan atau organisasi yang mengalami penurunan kinerja seperti perubahan disiplin kerja, motivasi dan sikap kerja karyawan, hal ini akan menjadi perhatian bagi sebuah perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja dan berdampak pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia pada kondisi new normal covid-19.

World Health Organization (WHO) menetapkan bahwa covid-19 atau *Coronavirus disease 2019* sebagai penyakit yang menular dengan cepat diseluruh dunia. Salah satu upaya untuk mencegah penyebaran virus covid-19 adalah menjaga jarak, upaya ini dilakukan di berbagai sektor ketenagakerjaan salah satunya di perusahaan. Dampak covid-19 sangat luas mulai dari sisi politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, hingga kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa covid-19 bukanlah suatu virus yang dapat disepelekan. *World Health Organization* (WHO) secara resmi telah mendeklarasikan *covid-19* atau *SARS-CoV-2* sebagai pandemi global sejak 11 Maret 2020. Berbagai kebijakan telah ditetapkan sebagai upaya untuk menghadapi covid-19 ini, namun perjuangan tersebut tidak mudah. Penyebaran covid-19 yang masih banyak terjadi menimbulkan dampak bagi seluruh lapisan masyarakat termasuk para pegawai. Para pegawai yang masih beruntung dapat bertahan pada pekerjaannya dituntut untuk bisa beradaptasi pada kondisi baru yang terjadi saat ini, selain itu para pegawai juga harus selalu waspada dalam menjalankan pekerjaannya ditengah pandemi (Ani Rejeki, 2020).

Menurut Achmad Yurianto juru bicara Pemerintahan untuk penanganan *covid-19, new normal* adalah tatanan, kebiasaan dan perilaku yang baru berbasis pada adaptasi untuk membudayakan perilaku hidup bersih dan sehat. Kondisi *new normal* di SMA Santa Theresia yaitu pemeriksaan suhu tubuh saat memasuki area sekolah, mencuci tangan terlebih dahulu, menerapkan jumlah pengunjung, perbedaan jam pulang lebih awal dari sebelumnya dan tetap menjalankan aktivitas secara normal dengan menerapkan protokol kesehatan yang berlaku untuk mencegah penularan *covid-19*.

Sikap atau *attitude* adalah bagaimana kecenderungan seseorang menerima respon menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan objek tertentu. Sikap berpengaruh pada perilaku dengan tingkat kondisi yang berbeda dan mempengaruhi perilaku di semua situasi. Menurut Wibowo, 2014 mengemukakan bahwa sikap adalah

kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mencerminkan bagaimana perasaan tentang orang, objek, atau kejadian dalam lingkungannya.

Menurut Jepry & Merdika, 2020 disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi peraturan, norma, atau standar tertentu untuk mencapai tujuan atau menjaga ketertiban seperti tugas-tugas kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga mereka bekerja dengan ikhlas dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Motivasi adalah sesuatu yang penting bagi sebuah perusahaan dengan tujuan tercapainya harapan dan tujuan apa yang sudah direncanakan perusahaan. Ansory, dkk (2018:261) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2014:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja, dan lebih efektif dalam segala hal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia selama kondisi *new normal covid-19*?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia selama kondisi *new normal covid-19*?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia secara simultan pada kondisi *new normal covid-19*?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan SMA Santa Theresia selama kondisi *new normal covid-19*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia selama kondisi *new normal covid-19*.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja SMA Santa Theresia secara simultan selama kondisi *new normal covid-19*.

TINJAUAN PUSTAKA

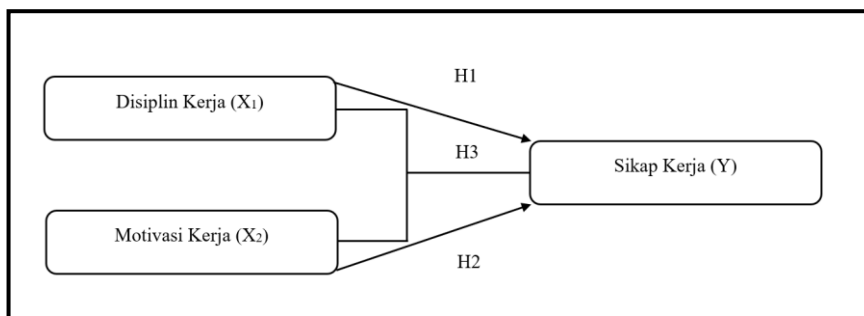
Menurut (Abdul Halik, 2018) menyatakan bahwa manajemen adalah proses untuk menyelesaikan suatu tujuan tertentu sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan perencanaan, pengarahan, pemikiran, dan pengaturan serta mempergunakan dan mengikutsertakan semua potensi baik personal maupun material secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan atau fungsi manajemen dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Sikap kerja adalah sikap mental dan perilaku individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Sikap kerja ini mencerminkan bagaimana seseorang memandang pekerjaannya, rekan kerja, atasan, tugas-tugas yang diemban, dan organisasi tempat mereka bekerja (Priyanti & Halim, 2020).

Disiplin bisa diartikan sebagai sikap seseorang dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, agar di dalam bawah sadar mereka bisa mentaati peraturan yang sudah ada di dalam organisasi (Prasetyo & Marlina, 2019).

Motivasi adalah faktor paling utama untuk mendukung jalannya sebuah aktivitas kinerja dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan adalah sebuah kewajiban dan salah satu dari bagian implementasi di dalam manajemen sumber daya manusia (Anggraeni, 2020).



Gambar 1. Konsep Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan pada konsep pemikiran di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.

H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.

METODE PENELITIAN

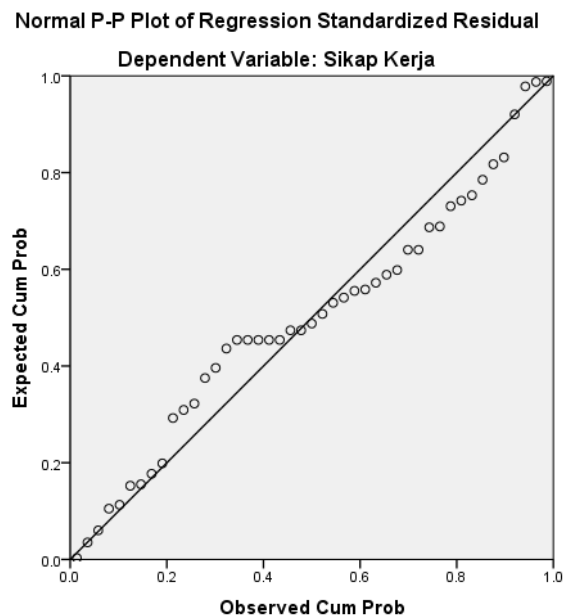
Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur regresi linear berganda. Pendekatan kuantitatif dilakukan berdasarkan adanya informasi statistika dalam menjawab permasalahan-permasalahan ketika melakukan penelitian. Selain itu pendekatan ini akan memerlukan pengukuran untuk menganalisis secara cermat mengenai variabel-variabel dari objek yang ingin diteliti. Kemudian pengukuran tersebut akan menghasilkan sebuah kesimpulan dari permasalahan yang ingin diteliti dengan cara memberikan gambaran umum terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode melakukan penelitian terhadap populasi ataupun sampel tertentu, hal ini karena teknik pengambilan sampel secara umum dilakukan secara acak kemudian pengumpulan data akan menggunakan sesuai pada instrumen penelitian dalam melakukan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dimana tujuannya untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di SMA Santa Theresia dengan jumlah populasi sebanyak 45 karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:85) teknik sampling jenuh ialah penentuan sampel apabila semua anggota populasi menjadi sampel. Oleh karena itu, teknik ini akan dilakukan dengan sensus, apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut akan dilihat dari grafik P Plot, apabila penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka dianggap berdistribusi normal. Selain itu digunakan uji Kolmogrov-Smirnov untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dianggap berdistribusi normal. Berikut uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2023*

Berdasarkan dari grafik normal P Plot, dapat dilihat bahwa titik-titik pada data tidak berada terlalu jauh dari garis lurus sehingga pada hasil P Plot dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas untuk pengujian pada model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat data tersebut terjadinya gejala multikolinearitas atau tidak dengan dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

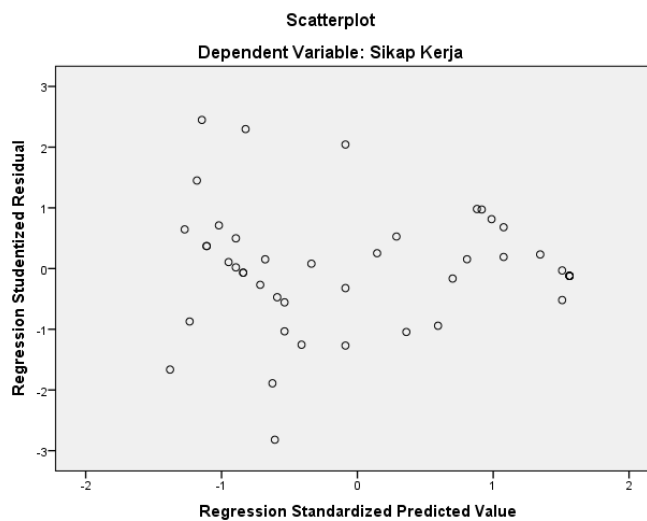
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.651	1.536
	Motivasi Kerja	.651	1.536

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2023*

Berdasarkan dari tabel di atas, hasil dari uji multikolinearitas dilihat dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance $0,651 > 0,1$ dan nilai VIF $1,536 < 10$. Maka hasil yang didapatkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas untuk melihat tidak adanya varians yang berbeda diantara responden ketika memberikan jawaban selama mengisi kuesioner. Sehingga uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot. Ketentuannya dari grafik Scatterplot, apabila adanya pola tertentu berbentuk titik-titik membentuk pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, apabila tidak ada pola yang jelas atau pola khusus pada titik-titik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *output SPSS yang diolah, 2023*

Berdasarkan dari grafik diatas, terlihat bahwa bentuk titik-titik menunjukkan tersebar bebas dan tidak berbentuk pola khusus. Maka dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dapat dikatakan sebagai *multiple regression*, dimana artinya jamak atau lebih dari satu variabel. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mencari pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis dihitung dengan menggunakan uji persamaan regresi, uji t, uji f, dan uji R².

Tabel 2. Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.284	3.385		-.084	.933
	Disiplin Kerja	.786	.116	.683	6.789	.000
	Motivasi Kerja	.182	.075	.244	2.421	.020

a. Dependent Variable: Sikap Kerja

Sumber data: *output SPSS* yang diolah, 2023

Persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut:

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

$$Y = -0,284 + 0,786 + 0,182 + 0,277$$

Sehingga hasil dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai konstanta yaitu -0,284, artinya nilai sikap kerja tanpa adanya disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar -0,284.
2. Hasil uji persamaan regresi diperoleh hasil 0,786 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.
3. Hasil uji persamaan regresi diperoleh hasil 0,182 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja.
4. Hasil uji persamaan regresi diperoleh hasil 0,277 dari faktor lain yang selain variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan sikap kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t ialah analisis untuk mengetahui signifikan dari hipotesis yang dilakukan. Pada uji ini, akan melihat dari hasil nilai variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap sikap kerja. Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.084	.933
	Disiplin Kerja	6.789	.000
	Motivasi Kerja	2.421	.020

Sumber data: *output SPSS* yang diolah, 2023

1. Hipotesis 1

Berdasarkan dari hasil tabel, bahwa t hitung dari disiplin kerja senilai 6,789, dan untuk t tabelnya sebesar 2,018. Artinya $6,789 > 2,018$ dengan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja.

1. Hipotesis 2

Berdasarkan dari hasil tabel, bahwa t hitung dari motivasi kerja senilai 6,789, dan untuk t tabelnya sebesar 2,018. Artinya $2,421 > 2,018$ dengan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja.

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama atau simultan dalam mengetahui variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji simultan tersebut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.002	2	250.501	54.804	.000 ^b
	Residual	191.975	42	4.571		
	Total	692.978	44			
a. Dependent Variable: Sikap Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber data: *output SPSS* yang diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil tabel, bahwa f hitung sebesar 54,804 dengan f tabel 3,220. Artinya $54,804 > 3,220$ dengan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap sikap kerja pada karyawan SMA Santa Theresia.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R², digunakan untuk melakukan pengujian kemampuan model regresi dalam menjelaskan mengenai variasi variabel bebas. Berikut adalah hasil uji R²:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.710	2.13795
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Sikap Kerja				

Sumber data: *output SPSS* yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel bahwa, R^2 memiliki nilai sebesar 0,723. Artinya pengaruh dari disiplin kerja dan variabel motivasi kerja mampu menjelaskan pada sikap kerja sebesar 0,723 atau 72,3%. Sisanya sebesar 27,7% adanya faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Sikap Kerja

Dari hasil pengujian regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24 diperoleh dengan nilai 6.789 dan t tabel 2.018 dengan tingkat signifikansi 0.000 karena t hitung > t tabel ($6.789 > 2.018$), signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig } 0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan sikap kerja. Artinya semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula sikap kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfridauli (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Kerja Guru SMP Swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel independen (budaya organisasi dan komunikasi interpersonal) berpengaruh secara langsung terhadap sikap kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Sikap Kerja

Dari hasil pengujian regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24 diperoleh dengan nilai hitung sebesar 2.421 dan t tabel 2.018 dengan tingkat signifikansi 0.020 karena t hitung > t tabel ($2.421 > 2.018$), signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig } 0.020 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja positif signifikan terhadap sikap kerja. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan semakin meningkat juga sikap kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, dkk (2019) dengan judul Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja, Sikap Kerja, serta Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Grand Elty Singgasana Tenggara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Sikap Kerja secara simultan

Dari hasil pengujian regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24 diperoleh dengan nilai f hitung sebesar 54.804 lebih besar dari f tabel 3.220 dan nilai signifikansi. ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima. Sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap sikap kerja pada karyawan

SMA Santa Theresia. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja, sikap kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burin, S. N. B. (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja (perasaan bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan keselarasan nilai-nilai) berpengaruh terhadap sikap kerja (kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi), kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap sikap kerja (kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi), dan kesejahteraan pegawai tidak memoderasi pada hubungan spiritualitas tempat kerja (perasaan bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan keselarasan nilai-nilai) terhadap sikap kerja (kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Sikap Kerja Karyawan SMA Santa Theresia pada Kondisi New Normal Covid-19 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia. Disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku dan sikap kerja karyawan untuk meningkatkan kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku di instansi pendidikan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi sikap kerja karyawan dan berinisiatif untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap sikap kerja karyawan SMA Santa Theresia. Karyawan yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi maka semakin meningkat sikap kerja karyawan pada instansi pendidikan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Sikap Kerja Karyawan SMA Santa Theresia pada Kondisi New Normal Covid-19” maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Instansi perlu memberikan seminar tentang manfaat sifat disiplin. Kegiatan ini akan menambah semangat karyawan dalam bekerja, selain itu mengadakan pelatihan terkait manajemen waktu yang baik yang berguna meningkatkan kemampuan karyawan, melakukan evaluasi rutin terhadap karyawan, hal ini untuk mengetahui apakah ada peningkatan atau penurunan performa kerja masing-masing karyawan.
2. Instansi perlu memberikan motivasi kepada karyawan karena sangat berpengaruh untuk perkembangan karyawan di perusahaan. Misalnya memberi apresiasi atau penghargaan yang berhasil memberikan kinerja terbaik. Hasilnya, motivasi karyawan akan semakin meningkat dari waktu ke waktu.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang ada agar dapat meningkatkan kualitas penelitian dan disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambah variabel lain.
4. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup jumlah responden yang hanya 45 orang tentunya masih kurang dan hanya meneliti satu

sekolah swasta. Semoga di penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian di sekolah swasta di Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afah, N. (2022). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Pengetahuan Perpajakan, Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor (Sarjana Akuntansi, Prodi Akuntansi).
- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja
- Amelia, C., & Ikhbar, S. (2023). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(1), 60-68.
- Anggara, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1-13.
- Dirwan, A. (2014). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kinanty Patopang. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 69-79.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Fiani, G., & Trang, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi pada Driver Go-Ride Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).
- Fitri, H. (2016). Manajemen Pelaksanaan Pembelajaran ICT di SD Negeri 46 Kota Banda Aceh. *Visipena*, 7(2), 184-195.
- Johanes, V. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540-552.
- Muda, V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2021). Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 218-226.
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2021, October). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 3)*.

- Mukrodi, M. (2021). Konsepsi Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 11-20.
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Pratiwi, R., Rama, R., & Sulistiyanti, N. (2021). Building The Trust For The Tourism Destination Resiliency In New Normal Society (The Role Of Wellness Tourism System). *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 1-9.
- Saftriani, Y., & HM Sidik Priadana, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Go-Jek Indonesia Kantor Cabang Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Selma, S., & Septayuda, I. (2021, May). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Di Balai Pkb Dinas Perhubungan OKI. In *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok)* (Vol. 3, No. 1, pp. 1-7).
- Sembiring, J., Nasution, M. F., Lubis, M. S., & Ginting, T. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *Jrmb (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 141-155.
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82-97.
- Sitorus, D. S., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 45-52.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101-120.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Gowa, K. B., & Wahyuni, S. Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada.
- Mamaghe, A. F., Nelwan, O. S., & Trang, I. (2022). Analisis Perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 545-554.

- Hasyim, W. (2020). Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(3), 11-20.
- <https://www.scribd.com/doc/283300913/Lampiran-kuesioner-motivasi>
- Uyanto, S. S. (2009). Pedoman analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu, 282.
- S. Uyanto, Pedoman Analisis Data dengan SPSS, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2006, 248
- Yanna Pebriana, R. I. S. K. A. (2021). Analisis Penerapan Prosedur Pelayanan New Normal Covid 19 Terhadap Penumpang Sebagai Pengguna Jasa Penerbangan Di Bandara Internasional Jendral Ahmad Yani Semarang Jawa Tengah (*Doctoral dissertation*, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi*, 7(1), 8-14.
- Elfridauli, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Kerja Guru SMP Swasta. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 96-106.
- Hidayati, N., Hidayati, T., & Trichayadinata, I. (2019). Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja, Sikap Kerja, serta Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grand Elty Singgasana Tenggarong). *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(2).
- Burin, S. N. B. (2021). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerja Dengan Kesejahteraan Pegawai Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kota Kupang) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Mc, T. D. M. C. D. 2.1. 1.2 Teori Tentang Motivasi 2.1. 1.2. 1 Teori motivasi.