

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan

Mahmud Fauji^{1*}, I Nyoman Marayasa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the South Jakarta City Parks and Forestry Sub-Department, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with saturated sampling technique, involving 70 respondents. Data were analyzed using validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of the analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y=15.752 + 0.534X_1$ and the t test shows the calculated t value $>$ t table ($6.243 > 1.667$) and ρ value = $0.000 < 0.05$, which means H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation of $Y = 4.413 + 0.871X_2$, t count $>$ t table ($6.808 > 1.667$) and ρ value = $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.695, indicating a strong positive relationship.</i></p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 70 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 15,752 + 0,534X_1$ dan uji t menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,243 > 1,667$) dan ρ value = $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 4,413 + 0,871X_2$, t hitung $>$ t tabel ($6,808 > 1,667$) dan ρ value = $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi $0,695$, yang menunjukkan hubungan yang positif kuat.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategis mereka. SDM yang berkinerja tinggi tidak hanya berperan dalam operasi harian, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Pengelolaan SDM yang baik mencakup pelatihan, pengembangan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Selain itu, memberikan penghargaan yang adil dan kompetitif akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Motivasi yang baik mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan bersemangat. Di sisi lain, jika pegawai merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, mereka cenderung tidak dapat berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan motivasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja akan berpengaruh langsung pada kinerja pegawai.

*Corresponding author.
E-mail: mahmudfauji999@gmail.com

Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana pegawai dapat mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja, termasuk kedisiplinan waktu, kewajiban untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kehadiran yang konsisten. Tanpa disiplin, meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi, kinerja mereka akan terganggu dan tidak optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini—motivasi dan disiplin—sebagai bagian integral dari pengelolaan SDM.

Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan memiliki peran penting dalam pengelolaan ruang terbuka hijau dan hutan kota di wilayah Jakarta Selatan. Instansi ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan kualitas estetika kota, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk menjaga keseimbangan lingkungan yang sangat dibutuhkan di tengah pesatnya urbanisasi. Tugas utama mereka mencakup perencanaan, pemeliharaan, pelestarian, dan pengembangan taman serta hutan kota yang menjadi paru-paru kota. Kinerja pegawai di instansi ini menjadi kunci utama dalam menjalankan tugas-tugas tersebut dengan baik.

Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil survei, kinerja pegawai di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan menunjukkan adanya beberapa masalah yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Masalah-masalah ini antara lain terkait dengan rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, serta masalah dalam pelaksanaan tugas yang tidak berjalan sesuai dengan harapan. Hal ini tentu saja menghambat pencapaian tujuan organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan instansi. Data dari pra-survei menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai di Suku Dinas ini tidak sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Menurut hasil survei yang dilakukan terhadap 20 pegawai, 55% pegawai mengaku bahwa mereka tidak selalu hadir tepat waktu atau menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hanya 45% yang merasa kinerjanya sudah memenuhi harapan unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam hal kedisiplinan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta kemampuan untuk bekerja dengan teliti. Selain itu, tingkat motivasi yang rendah juga menjadi faktor penyebab mengapa pegawai tidak dapat mencapai kinerja yang optimal. Masalah ini perlu segera ditangani agar instansi ini dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Gaji dan kesejahteraan pegawai juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan, gaji yang diterima oleh pegawai non-PNS masih jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Data menunjukkan bahwa gaji yang diterima jauh lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) Jakarta, dengan selisih mencapai lebih dari 20%. Selain itu, gaji yang diterima juga sering kali tidak tepat waktu, yang lebih lanjut menurunkan semangat kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakadilan dalam pembagian gaji dan tunjangan, yang berdampak langsung pada motivasi kerja pegawai. Motivasi yang rendah ini akan mempengaruhi kualitas kinerja dan penyelesaian tugas yang diberikan.

Selain itu, absensi pegawai yang tinggi juga menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Berdasarkan data absensi pegawai dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat adanya peningkatan jumlah absensi pegawai, terutama pada kategori absensi alpha (tanpa keterangan). Pada tahun 2021, jumlah absensi alpha tercatat sebanyak 49 kasus, namun angka tersebut meningkat menjadi 56 kasus pada tahun 2023. Meskipun ada penurunan pada keterlambatan pada tahun 2022, jumlah keterlambatan kembali naik pada 2023. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam disiplin kerja pegawai yang perlu segera diperbaiki. Meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem absensi, memberikan sanksi tegas terhadap keterlambatan atau absensi tanpa keterangan, dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin.

Kendala yang dihadapi oleh Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan ini mencerminkan adanya gap dalam pengelolaan SDM, baik dalam hal motivasi maupun disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengisi gap penelitian yang ada, yaitu belum adanya studi yang mengaitkan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan, meskipun pengelolaan SDM di instansi pemerintahan sangat vital dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja, serta memberikan wawasan bagi pengelola SDM di instansi pemerintahan dalam memaksimalkan potensi pegawai mereka.

Dengan demikian, penting untuk memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui kebijakan yang lebih adil dalam hal gaji, pemberian penghargaan, dan pelatihan untuk pengembangan karir pegawai. Di sisi lain, peningkatan disiplin kerja dapat dicapai dengan memperbaiki sistem absensi dan memastikan bahwa

pegawai mematuhi aturan yang ada di tempat kerja. Kedua aspek ini, jika dikelola dengan baik, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan strategis Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

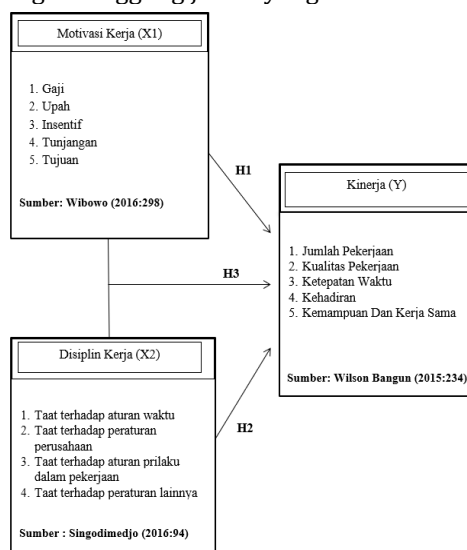
Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan penuh semangat dan antusiasme guna mencapai hasil yang optimal. Kepentingan motivasi semakin meningkat karena manajer menggunakan motivasi untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2015:93) “motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia karena suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan manusia agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut Wibowo (2017:322), motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Elemen-elemen yang terdapat dalam motivasi mencakup pemicu dorongan, pengarahan perilaku, pemeliharaan motivasi, menentukan tingkat intensitas, berkelanjutan, dan adanya tujuan yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Malayu Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik tersebut, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo (2016:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2015:230) bahwa “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.” Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja kinerja karyawan

3. METODE

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2016:29). Pendekatan ini menggambarkan setiap variabel dalam bentuk data numerik dan menguji hubungan antar variabel melalui proses uji hipotesis. Penelitian ini berlangsung pada Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Jakarta Selatan yang beralamat Jl. Prapanca Raya No.9 Kebayoran Baru Jakarta Selatan Telp.7220531 Jakarta (12170). Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti adalah pegawai yang bekerja di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Jakarta Selatan, yang berjumlah sebanyak 70 orang. Sesuai dengan lokasi penelitian yang telah ditetapkan, sampel dalam penelitian ini mencakup keseluruhan 70 pegawai yang bekerja di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini, digunakan skala pengukuran jenis Likert. Menurut Sugiyono (2017:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.752	3.235		4.870	.000
	Motivasi Kerja	.534	.086	.604	6.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,752$ dan X_1 0,534. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 15,752 diartikan bahwa jika motivasi kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,752 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,534 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,534 *point*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.413	4.612		.957	.342
	Disiplin Kerja	.871	.128	.637	6.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 4,413$ dan X_2 0,871. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 4,413 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,413 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,871 diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,871 *point*.

Tabel 3. Hasil Pengujian Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.150	4.348		.725	.471
	Motivasi Kerja	.308	.097	.348	3.184	.002
	Disiplin Kerja	.588	.149	.430	3.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,150, X_1 = 0,308, X_2 = 0,588$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,150 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3,150 *point*.
- 2) Nilai motivasi kerja (X_1) 0,308 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308 *point*.
- 3) Nilai disiplin kerja (X_2) 0,588 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,588 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,604 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,637 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.468	5.30408
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,695 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.355	5.84067
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,355 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-79,3\%) = 64,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.397	5.64925
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,397 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\%-39,7\%) = 60,3\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.468	5.30408
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,468 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,8\%) = 53,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.752	3.235		4.870	.000
	Motivasi Kerja	.534	.086	.604	6.243	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel 6,243 > 1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.413	4.612		.957	.342
	Disiplin Kerja	.871	.128	.637	6.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel 6,808 > 1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1764.517	2	882.259	31.360	.000 ^b
	Residual	1884.926	67	28.133		
	Total	3649.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data olah peneliti, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (31,360 > 3,13,) ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,752$ dan X_1 0,534, nilai koefisien diperoleh sebesar 0,637 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,355 atau 35,5% sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,243 > 1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,36 dengan pernyataan Instansi selalu tepat waktu memberikan tunjangan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen 2021, dengan judul pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian didapat disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,413$ dan X_2 0,871, nilai koefisien korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,397 atau 39,7% sedangkan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,808 > 1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,34 dengan pernyataan pegawai yang datang terlambat dan mendapat teguran dari pimpinan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Qiyah Dan Siagian (2021) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap PT. Bahtera Bahari Shipyard. Dan terdapat motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 3,150, X1 = 0,308, X2 = 0,588$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,695 artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,468 atau 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,360 > 3,13)$, $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,34% dengan pernyataan Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti dan jarang membuat kesalahan. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah disiplin kerja karena nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,468 atau 46,8% dibandingkan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh sebesar 0,397 atau 39,7%. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa Dan Anggi Faradila 2019 dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia.

5. PENUTUP

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi $Y = 15,752$ dan $X1\ 0,534$ dan diperoleh hasil uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(6,243 > 1,667)$, $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang positif kuat. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi $Y = 4,413$ dan $X2\ 0,871$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(6,808 > 1,667)$, $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat pengaruh yang positif kuat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti,dkk (2019) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) : Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi (JIMEK) Vol.2 No.1 Hal.101-118
- Bachtiar Arifudin Husain (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Vol.1, No.1, ISSN: 2622-8882
- David, D., & Dewi, M. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru Tahun 2013-2017. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 373-382.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro

- Hariandja Marihot Tua Efendi, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, cetakan ke 7: Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- I Nyoman Marayasa Dan Anggi Faradila (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK DINAR INDONESIA : Jurnal Ekonomi Efektif, vol. 2, No.1
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kuswibowo (2020) Pengaruh Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap produktivitas kerja karyawan : Jurnal prosiding symposium nasional Vol. 2
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, (2019) Pelatihan Dan Pengembangan SDM. Cet.1 Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D.(2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2982-3011.
- Qiyah Dan Siagian (2021). Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 1 Hal. 670-680
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahman Taufiq. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta. Ghalia Indonesia,
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12
- Wibowo, (2016) Manajemen Kinerja, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.