

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan

Cilviana Surya <sup>1\*</sup>, Shela Indah Savitri <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (12-01-2024)  
Revised (12-02-2024)  
Accepted (15-02-2024)

### Keywords:

Work Discipline, Work  
Motivation, Employee  
Performance

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of the Transportation Unit Officers in Setiabudi District, South Jakarta, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach with a correlation method. Data were collected through questionnaires using a saturated sampling technique involving 60 respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 26. The results of the study indicate that work discipline ( $X_1$ ) has a significant effect on employee performance ( $Y$ ), as shown by the regression equation  $Y = 19.712 + 0.530 X_1$  and a determination contribution of 70.1%. Work motivation ( $X_2$ ) also significantly affects performance, with the regression equation  $Y = 4.632 + 0.888 X_2$  and a determination contribution of 84.6%. Simultaneously, work discipline ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) have a significant effect on employee performance ( $Y$ ), as demonstrated by the regression equation  $Y = 2.362 + 0.269 X_1 + 0.674 X_2$  with a determination contribution of 87.3%. This study concludes that work discipline and work motivation are essential factors in improving employee performance. Therefore, it is recommended to strengthen these two aspects to optimize organizational performance in the future.*

## Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,  
Kinerja Pegawai

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Perhubungan pada Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari sampling jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisa data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 19,712 + 0,530 X_1$  dan kontribusi determinasi sebesar 70,1%. Motivasi kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 4,632 + 0,888 X_2$  dan kontribusi determinasi sebesar 84,6%. Secara simultan, disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan regresi  $Y = 2,362 + 0,269 X_1 + 0,674 X_2$  dengan kontribusi determinasi sebesar 87,3%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, rekomendasi ditujukan pada penguatan kedua aspek ini untuk mengoptimalkan kinerja organisasi di masa mendatang.



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

Di tengah beragamnya kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan menjadi salah satu syarat utama dalam mencapai hasil yang optimal dalam suatu instansi, karena setiap peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi akan mengatur bagaimana pegawai berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Peraturan mengenai kedisiplinan selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena

\*Corresponding author.

E-mail: [cilvianasurya24@gmail.com](mailto:cilvianasurya24@gmail.com) (First Author)

pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar yang diharapkan sangatlah besar. Melalui disiplin seorang pegawai, selain menghargai dirinya sendiri, ia juga menghargai orang lain. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja.

Untuk mencapai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan beberapa aspek dan indikator dalam disiplin kerja, di antaranya yaitu aspek ketaatan waktu. Indikator ketaatan waktu dapat dilihat dari beberapa hal seperti masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, serta tidak meninggalkan tanggung jawab dalam bekerja dengan mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merupakan perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus atau suatu organisasi agar para pegawai dapat mematuhi peraturan yang berlaku. Melalui proses perilaku yang terbentuk, disiplin kerja menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Dengan disiplin yang tinggi, pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib, maupun peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fenomena mengenai kedisiplinan dalam organisasi terlihat jelas di Satuan Pelaksana Perhubungan (Satpelhub) Kecamatan Setiabudi, yang merupakan bagian dari Dinas Perhubungan (DISHUB). Salah satu tujuan dari Satpelhub adalah untuk mewujudkan pelayanan yang aman, nyaman, lancar, dan terjangkau oleh publik yang memiliki mobilitas tinggi. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan perencanaan yang matang dan kedisiplinan pegawai yang optimal. Peneliti melakukan prariset terkait dengan masalah ini, dan dari hasil pra survei ditemukan bahwa beberapa pegawai kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pra survei mengenai disiplin kerja di Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak tiba di tempat kerja tepat waktu dan ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat pegawai yang meninggalkan pekerjaan ketika sedang bertugas. Fenomena ini jelas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja yang rendah dapat mempengaruhi moral pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, permasalahan ini harus segera diatasi dengan melibatkan semua komponen yang terlibat dalam instansi tersebut. Salah satu solusi untuk meningkatkan kedisiplinan adalah dengan menerapkan sanksi yang tepat sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Selain disiplin kerja yang baik, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimulai dari kebutuhan yang harus dipenuhi, yang kemudian menjadi dorongan atau energi bagi pegawai untuk berperilaku positif yang terkait dengan pekerjaan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat, gairah, dan keikhlasan pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas hasil kerja yang dicapai.

Motivasi kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena pemberian motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat yang tinggi dalam diri pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan produktivitas kerja, sehingga kualitas kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan pemberian motivasi yang tepat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Audina S (2023), motivasi kerja adalah energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

Namun, dalam praktiknya, motivasi yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan data pemberian motivasi pada Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi, terdapat beberapa jenis motivasi yang belum diberikan oleh perusahaan, seperti uang makan, tunjangan pensiun, dan pengembangan pelatihan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterima pegawai belum mencakup semua kebutuhan yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Ketidaklengkapan pemberian motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja ini harus dicapai dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika yang berlaku. Kinerja pegawai akan mencerminkan bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penilaian kinerja pegawai di Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan adanya penurunan kinerja yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja pegawai tercatat cukup baik, namun pada tahun 2022 dan 2023, rata-rata kinerja mengalami penurunan yang cukup signifikan. Penurunan ini dapat dijadikan indikator bahwa kedisiplinan

dan motivasi kerja pegawai mengalami penurunan, yang berujung pada rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan.

Terkait dengan penurunan kinerja pegawai, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut adalah rendahnya tingkat disiplin dan kurang optimalnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Ketika pegawai tidak disiplin dan tidak termotivasi dengan baik, mereka cenderung tidak dapat menjalankan tugas dengan maksimal, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja yang rendah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan memberikan motivasi yang lebih baik agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Di samping itu, penelitian ini juga memiliki gap penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja di lingkungan kerja Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi. Meskipun telah dilakukan penelitian mengenai kedisiplinan dan motivasi kerja, masih ada beberapa aspek yang belum dieksplorasi lebih dalam, seperti bagaimana hubungan antara kedisiplinan, motivasi, dan faktor-faktor lain seperti komunikasi internal atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja secara menyeluruh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penyebab rendahnya kinerja pegawai dan solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Dengan demikian, penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan aspek kedisiplinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui peningkatan kedisiplinan, pemberian motivasi yang lebih baik, serta penerapan sanksi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif. Sebagai hasilnya, kualitas kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Disiplin Kerja

Menurut Wahjono et.al., (2020:140) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Menurut Afandi (2021:21) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu: dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja dan dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

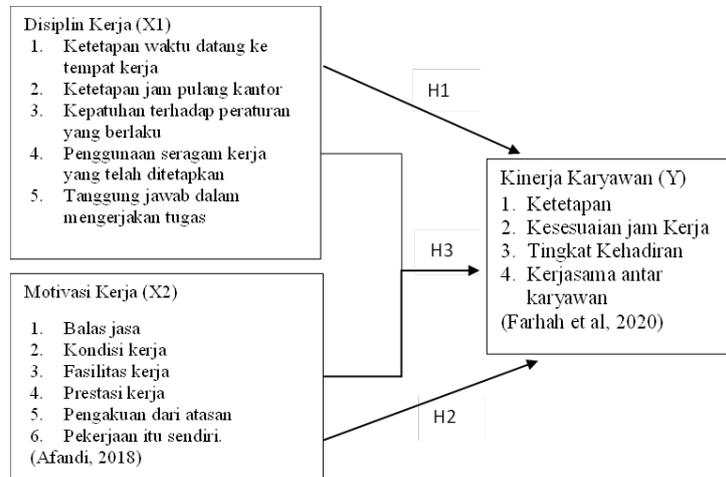
### Motivasi

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Farisi et all (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi. Dampak motivasi kerja karyawan yang buruk bagi organisasi ditunjukkan dengan penurunan kinerja organisasi, pencapaian target organisasi yang lebih rendah, meningkatnya *turn over* atau keluarnya karyawan dari organisasi, dan kemungkinan perusahaan akan gagal mencapai tujuannya. Wardhana A (2021). Tiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya, semakin besar motivasi dimiliki maka semakin kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tindakan atau kegiatan. Rukman & Savitri (2022).

### Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik

seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Bustomi, dkk (2020) mengatakan kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang diraih oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu Tingkat ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga Disiplin (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan
- H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan

## 3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Sugiyono (2014) menjelaskan, metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan sampel filsafat positivisme sebagai landasan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel yang telah ditentukan dengan mengumpulkan serta menganalisis data kuantitatif agar dapat membuktikan suatu hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Setiabudi yang beralamatkan di Jl. Setia Budi Barat Kecamatan No. 8K, Kuningan, Kecamatan SetiaBudi, Kota Jakarta Selatan 12910. Berdasarkan hal tersebut pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 60 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Mita & Qalbi, 2020). Dengan demikian, subjek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdaftar di Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan yang berjumlah 60 orang pegawai. Regresi linear berganda adalah salah satu cara atau teknik analisa data yang kebanyakan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi linear berganda merupakan teknik analisa yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebagian dan seluruhnya oleh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), menurut penelitian ini. Data hasil analisis regresi linier dasar yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 disajikan di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.448	3.145		2.686	.009
DISIPLIN KERJA	.818	.070	.837	11.659	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hail Output SPSS versi 26

Persamaan regresi  $Y = 8,448 + 0,818 X_1$  diperoleh dari perhitungan regresi pada tabel sebelumnya. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan di atas: Nilai konstanta sebesar 8,448 menunjukkan adanya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,448 poin tanpa adanya variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>). Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,818 menunjukkan bahwa akan terjadi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,818 poin jika konstanta tetap dan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) tidak berubah.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.632	2.272		2.039	.046
MOTIVASI KERJA	.888	.050	.920	17.841	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hail Output SPSS versi 26

Perhitungan regresi yang ditampilkan pada tabel di atas menghasilkan persamaan regresi  $Y = 4,632 + 0,888 X_2$ . Kesimpulan berikut dapat dibuat menggunakan persamaan di atas: Nilai kontinyu sebesar 4,632 menunjukkan adanya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,632 poin tanpa adanya variabel motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,888 yang berarti dengan asumsi konstan maka akan terjadi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,888 poin untuk setiap perubahan satu satuan X<sub>2</sub>.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan dalam analisis regresi linier berganda ini untuk memprediksi nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara individu maupun kolektif berpengaruh terhadap Y terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil penelitian regresi linier dasar yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.362	2.184		1.081	.284
DISIPLIN KERJA	.269	.078	.276	3.462	.001
MOTIVASI KERJA	.674	.077	.698	8.766	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hail Output SPSS versi 26

Persamaan regresi  $Y = 2,362 + 0,269 X_1 + 0,674 X_2$  dapat diperoleh dari pengujian perhitungan regresi pada tabel diatas. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan di atas:

- Dengan asumsi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tidak bekerja, nilai konstanta sebesar 2,362 menunjukkan kinerja karyawan (Y) sebesar 2,362 poin.
- Dengan asumsi X<sub>2</sub> variabel motivasi tetap, maka nilai X<sub>1</sub> sebesar 0,269 menunjukkan bahwa perubahan Y variabel kinerja karyawan sebesar 0,269 poin merupakan konsekuensi dari perubahan
- Nilai motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan X<sub>2</sub> yang konstan, maka perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,674 poin merupakan konsekuensi dari perubahan X<sub>2</sub> sebesar 1 satuan.

### Uji Koefisien Korelasi

Menganalisis koefisien korelasi antara dua variabel memungkinkan seseorang untuk memastikan tingkat hubungan di antara keduanya. Berikut adalah hasil dari proses pengelolaan data:

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Dengan menggunakan data pada tabel di atas, kita dapat memperoleh nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,837 atau 83,7%. Menurut sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja, yang menyumbang 83,7% dari total, adalah Koneksi positif sedang didefinisikan dengan interval nilai 0,600 – 0,799.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Koefisien korelasi atau nilai R sebesar 0,920 atau 92,0% diperoleh dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat yang signifikan dengan interval nilai 0,800 – 1,000 dan besarnya pengaruh 92,0% terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.868	2.46752

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Koefisien korelasi atau nilai R sebesar 0,934 atau 93,4% ditampilkan pada tabel di atas beserta hasil pengujian yang digunakan untuk menghitungnya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang baik, khususnya tingkat hubungan yang sangat kuat dengan interval nilai 0,800 – 1,000, antara kinerja pegawai dengan pengaruh kinerja sebesar 93,4%.

#### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.696	3.74842

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan percobaan pada tabel diatas diperoleh nilai R-squared (koefisien determinasi) sebesar 0,701. Artinya, meskipun faktor-faktor lain menyumbang 70,1% terhadap variasi kinerja karyawan, variabel motivasi X1 berdampak terhadap kinerja sebesar 29,9%.

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.843	2.69102
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan statistik pada tabel, sebesar 0,846 kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X2), dan 84,6 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 15,4% memberikan kredibilitas pada temuan ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel disiplin kerja (X1), dan Variabel motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.868	2.46752
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Terdapat pengaruh sebesar 0,873 dari variabel kinerja karyawan (Y), dengan kontribusi sisa sebesar 87,3%, berdasarkan temuan pengujian pada tabel di atas, menghasilkan nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 12,7%.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	8.448	3.145			2.686	.009
DISIPLIN KERJA	.818	.070	.837		11.659	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Nilai t hitung (2,686 > 1,671) lebih besar dari nilai t tabel yang diperoleh dari hasil pengujian pada tabel diatas. Hal ini semakin didukung oleh fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hasilnya, kami menolak H02 dan menerima Ha2, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	4.632	2.272			2.039	.046
MOTIVASI KERJA	.888	.050	.920		17.841	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya, nilai t taksiran lebih besar dari nilai t tabel atau (2,039 > 1,671). Hal ini semakin didukung oleh fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik pekerja Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mereka sehingga menyebabkan penolakan H02 dan penerimaan Ha2.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2377.929	2	1188.965	195.275	.000 <sup>b</sup>
	Residual	347.054	57	6.089		
	Total	2724.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Hasil pengujian pada tabel sebelumnya digunakan untuk menghasilkan nilai  $F > F$  tabel, atau  $(195,275 > 3,16)$ . Nilai  $P$  ( $0,000 < 0,05$ ) atau kurang dari 0,05 lebih lanjut mendukung hal ini. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan terkena dampak signifikan baik oleh motivasi maupun dorongan mereka untuk sukses, yang mengarah pada penolakan terhadap  $H03$  dan penerimaan  $Ha3$ .

**Pembahasan Hasil Penelitian****Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 19,712 + 0,530 X_1$  nilai sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Dari jumlah tersebut, 70,1% merupakan nilai determinasi atau kontribusi, sedangkan 29,9% merupakan nilai sisanya. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui  $(2,686 > 1,671)$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja pekerja, sehingga mengarah pada penolakan  $H01$  dan penerimaan  $Ha1$ .

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

Persamaan regresi  $Y = 4,632 + 0,888 X_2$ , diperoleh dari temuan analisis. Nilai sebesar 0,920 atau 92,0% menunjukkan adanya koneksi. Hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Dari jumlah tersebut, 84,6 % merupakan nilai determinasi atau kontribusi, sedangkan 15,4% sisanya merupakan nilai. Dari pengujian hipotesis diperoleh hasil  $(2,039 > 1,671)$ , yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Itu sebabnya kita menerima  $Ha2$  dan menolak  $H02$ ; hal ini menunjukkan bahwa Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan mengalami pengaruh motivasi kerja yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Persamaan regresi  $Y = 2,362 + 0,269 X_1 + 0,674 X_2$  merupakan persamaan regresi yang diperoleh dari analisis. Dengan nilai sebesar 0,934 atau 93,4% korelasi simultannya kuat. Hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Dari jumlah tersebut, 87,3% disebabkan oleh pengaruh atau determinasi, sedangkan 12,7% sisanya merupakan nilai. Dari pengujian hipotesis diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(195,275 > 3,16)$ , merupakan hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa  $Ha3$  benar dan  $H03$  salah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

**5. PENUTUP**

Hasil (uji t)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,686 > 1,671)$  menunjukkan bahwa disiplin kerja kerja Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ditingkatkan, menunjukkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 70,1% merupakan nilai determinasi atau kontribusi, sedangkan 29,9% sisanya. Hasilnya adalah 0,837 atau 83,7%. dalam uji korelasi parsial. gunakan persamaan berikut untuk kajian regresi linier dasar variabel disiplin kerja ( $X_1$ ):  $Y = 19,712 + 0,530 X_1$ . Hasil (uji t)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,039 > 1,671)$ , menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja pada Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan. Koefisien determinasi parsial berada pada angka 84,6 % merupakan nilai determinasi atau kontribusi, sedangkan 15,4% sisanya. Hasilnya adalah 0,920 atau 92,0% dalam uji korelasi parsial. gunakan persamaan berikut untuk kajian regresi linier dasar variabel motivasi kerja ( $X_2$ ):  $Y = 4,632 + 0,888 X_2$ . Hasil Uji F ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ) disiplin kerja dan motivasi pada Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai (uji F)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(195,275 > 3,16)$ . 87,3% disebabkan oleh pengaruh atau determinasi, sedangkan 12,7% sisanya. Hasilnya adalah 0,934 atau 93,4% persen, dalam uji

korelasi simultan. menggunakan persamaan regresi  $Y=2,362+0,269X_1+0,674X_2$  pada regresi linier berganda.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150.
- Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 01-23.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2020). Kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 149-155.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. AA Rizky.
- Maskur, dkk. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (Cetakan 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai stipas keuskupan agung kupang. *Selidik (Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan)*, 1(1), 47-57.
- No, P. P. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akcelerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan (Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2021 Nomor 62003).
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 18.
- Rukmana, I. J., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, insentif dan IT competency terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 65-80.
- Sulistyaningsih, S. (2020). Strategi peningkatan produktivitas kerja melalui gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja pada PT. Mas Sumbiri Semarang. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 145-157.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). PT Raja Grafindo Persada.
- Wardhana, A., S.E., M.Si., M.M., dkk. (2021). *Motivasi Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Widodo, M. A., & Sari, E. P. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1138-1155.