Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 26708-26719

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus : di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Banten)

Ria Mariana[1], Tata Rustandi[2], Angrian Permana[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Bina Bangsa

Corresponding Author: Ria Mariana, e-mail: riamariana24071984@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam institusi pemerintahan. Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan berintegritas.Tujuan Penellitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten yang beralamat di Jl. Syech Nawawi Al Bantani, Palima, Kec. Serang, Kota Serang, Banten. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bersatus pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berjumlah 128 pegawai. penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan ukuran sampel ideal adalah 96 orang. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Keywords: Disiplin , Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

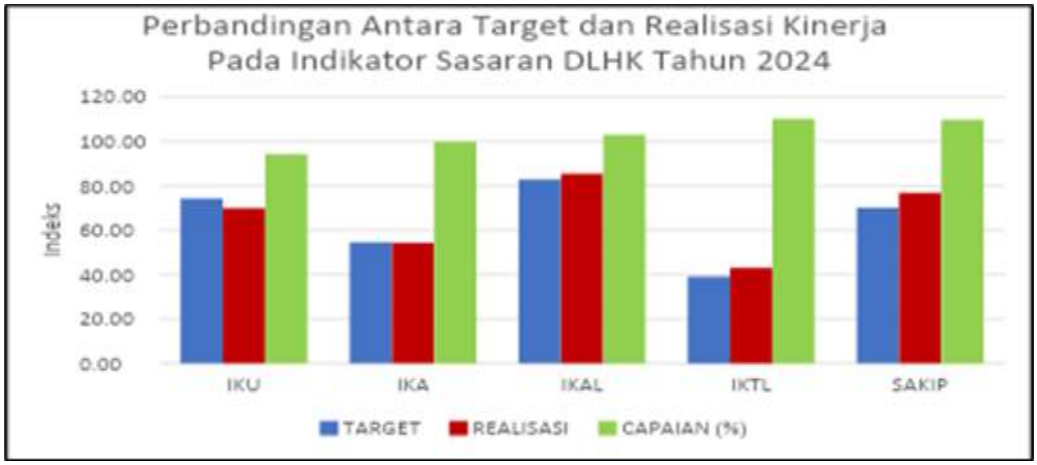
Sumber daya manusia memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam institusi pemerintahan. Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan berintegritas. Di era reformasi birokrasi yang sedang gencar dijalankan pemerintah, peningkatan kinerja PNS menjadi fokus utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Banten merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan di wilayah Banten. Sebagai provinsi yang menghadapi berbagai tantangan lingkungan seperti pencemaran, deforestasi, dan pengelolaan sampah, kinerja optimal dari PNS di DLHK Banten menjadi krusial dalam menjalankan program-program pelestarian lingkungan dan pengelolaan sumber daya hutan yang berkelanjutan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan

di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dibutuhkan sumberdaya manusia aparatur sipil negara yang memiliki kinerja terhadap percepatan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap meningkatnya pengelolaan lingkungan hidup dan pengelolaan sumber daya hutan yang berkelanjutan yang sasarannya yaitu meningkatkan pengendalian pencemaran lingkungan dan meningkatkan pengelolaan dan konservasi pemanfaatan hutan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Banten sendiri memiliki pegawai sebanyak 128 pegawai yang terdiri dari 78 orang pegawai laki-laki dan 50 orang pegawai perempuan.

Sesuai data di atas maka dapat diketahui pula bahwa nilai kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten pada tahun 2022, 2023 dan 2024 belum mencapai target 100%. Hal tersebut dapat dilihat pada Grafik dibawah ini:

Grafik 1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten Tahun 2024



Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten

Berdasarkan grafik 1.1 diketahui bahwa untuk indikator sasaran Indeks Kualitas Udara (IKU), Indeks Kualitas Air (IKA) capaian kinerjanya dibawah 100%, sementara untuk indikator sasaran Indeks Kualitas Air Laut (IKAL), Indeks Kualitas Lahan (IKTL) dan Capaian SAKIP Perangkat Daerah capaian kinerjanya diatas 100%.

sementara untuk Indeks Kualitas Air (IKA) dan Indeks Kualitas Tutupan Lahan (IKTL) kinerja dan capaian kinerja mengalami penurunan dibandingkan dengan Tahun 2023.

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021-2024 Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten

Tahun	**Hadir (%)**				**Jumlah (%)**	**Tidak Hadir (%)**			**Jumlah (%)**	**% Penurunan Kehadiran**
	Masuk Kantor	Diklat	Tugas Belajar	Dinas Luar		Cuti	Sakit	Tanpa Ket.		
2021	50,58	0,42	-	18,86	**69,86**	0,98	0,91	28,25	**30,14**	
2022	52,62	0,45	-	15,41	**68,49**	0,70	0,77	30,04	**31,52**	**1,38 (*)**
2023	51,93	0,31	-	16,19	**68,43**	0,98	0,89	29,70	**31,57**	**0.05 (*)**
2024	55,26	0,43	-	14,52	**70,21**	0,37	0,13	29,28	**29,79**	

Sumber: Subbag Kepegawaian DLHK Provinsi Banten Tahun 2021-2024

Tabel 1 menunjukan pada periode tahun 2021 – 2022 terjadi penurunan kehadiran pegawai sebesar 1,38 % dan pada periode tahun 2022-2023 terjadi penurunan kehadiran sebesar 0,05 %. Rata-rata tingkat kehadiran dari tahun 2021-2023 adalah sebesar 68,92% kategori kurang baik, sedangkan untuk tingkat kehadiran tahun 2024 diambil dari data bulan Januari – September 2024 menunjukan tingkat kehadiran atau partisipasi pegawai sebesar 70,21% kategori cukup. Hal ini

mengindikasikan bahwa telah terjadi penurunan kinerja dan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Banten menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dan pengelolaan lingkungan yang efektif.

METODE

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarkan kepada pegawai, dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan metode statistik menggunakan SPSS 24.0 For Windows, guna melihat pengaruh langsung antar variabel. Pendekatan ini dipilih karena dinilai efektif dalam menjelaskan hubungan kausal dan struktural antara variabel dalam konteks organisasi, Menurut Sugiyono (2017), populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bersatus pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berjumlah 128 pegawai.

penelitian ini menggunakan metode pengambilan data Field Research. Field Research merupakan penelitian yang datanya diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data primer. Peneliti membuat daftar pertanyaan yang ada hubungannya dengan variabel independen dan variabel dependen. Alat yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memberikan data yang akurat dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai pengetahuan, pendapat, dan keyakinan individu atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2018). teknik analisis data yang digunakan adalah regresi. Dalam hal ini progam yang digunakan adalah SPSS (Statistical Product for Service Solution) versi 24.0. Analisa data dilakukan dengan metode Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Hasil perhitungan validitas instrumen Kinerja Pegawai dengan menggunakan SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1.	Butir 1	0,200	0.933	**Valid**
2.	Butir 2	0,200	0.907	**Valid**
3.	Butir 3	0,200	0.897	**Valid**
4.	Butir 4	0,200	0.871	**Valid**
5.	Butir 5	0,200	0.922	**Valid**
6.	Butir 6	0,200	0.876	**Valid**
7.	Butir 7	0,200	0.935	**Valid**
8.	Butir 8	0,200	0.895	**Valid**
9.	Butir 9	0,200	0.920	**Valid**
10.	Butir 10	0,200	0.808	**Valid**
11.	Butir 11	0,200	0.842	**Valid**
12.	Butir 12	0,200	0.934	**Valid**
13	Butir 13	0,200	0.923	**Valid**
14	Butir 14	0,200	0.944	**Valid**
15	Butir 15	0,200	0.941	**Valid**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Tabel 2 menunjukan bahwa selanjutnya nilai-nilai rhitung tersebut dikonsultasikan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah respoden 96, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 94 maka rtabel = 0,200 (lihat tabel r Product Moment dilampirkan). Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,200 (rhitung> rtabel). Hasil ini menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Hasil perhitungan validitas instrumen Disiplin Kerja dengan menggunakan SPSS versi 24.0 adalah sbb:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1.	Butir 1	0,200	0.837	**Valid**
2.	Butir 2	0,200	0.903	**Valid**
3.	Butir 3	0,200	0.919	**Valid**
4.	Butir 4	0,200	0.919	**Valid**
5.	Butir 5	0,200	0.902	**Valid**
6.	Butir 6	0,200	0.885	**Valid**
7.	Butir 7	0,200	0.944	**Valid**
8.	Butir 8	0,200	0.922	**Valid**
9.	Butir 9	0,200	0.867	**Valid**
10.	Butir 10	0,200	0.915	**Valid**
11.	Butir 11	0,200	0.861	**Valid**
12.	Butir 12	0,200	0.820	**Valid**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Tabel 3 menunjukan bahwa selanjutnya nilai-nilai rhitung tersebut dikonsultasikan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah respoden 96, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0.05 dan n = 94 maka rtabel = 0,200 (lihat tabel r Product Moment dilampirkan). Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,200 (rhitung> rtabel). Hasil ini menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai variabel yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Hasil perhitungan validitas instrumen Motivasi Kerja dengan menggunakan SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1.	Butir 1	0,200	0.837	**Valid**
2.	Butir 2	0,200	0.903	**Valid**
3.	Butir 3	0,200	0.919	**Valid**
4.	Butir 4	0,200	0.919	**Valid**
5.	Butir 5	0,200	0.902	**Valid**
6.	Butir 6	0,200	0.885	**Valid**
7.	Butir 7	0,200	0.944	**Valid**
8.	Butir 8	0,200	0.922	**Valid**
9.	Butir 9	0,200	0.867	**Valid**
10.	Butir 10	0,200	0.915	**Valid**
11.	Butir 11	0,200	0.861	**Valid**
12.	Butir 12	0,200	0.820	**Valid**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Tabel 4 menunjukan bahwa selanjutnya nilai-nilai rhitung tersebut dikonsultasikan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah respoden 96, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 94 maka rtabel = 0,200 (lihat tabel r Product Moment dilampirkan). Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,200 (rhitung> rtabel). Hasil ini menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai variabel yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3 (Komitmen Organisasi)

Hasil perhitungan validitas instrumen Komitmen Organisasi dengan menggunakan SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1.	Butir 1	0,200	0.853	**Valid**
2.	Butir 2	0,200	0.907	**Valid**
3.	Butir 3	0,200	0.898	**Valid**
4.	Butir 4	0,200	0.902	**Valid**
5.	Butir 5	0,200	0.903	**Valid**
6.	Butir 6	0,200	0.905	**Valid**
7.	Butir 7	0,200	0.902	**Valid**
8.	Butir 8	0,200	0.900	**Valid**
9.	Butir 9	0,200	0.900	**Valid**
10.	Butir 10	0,200	0.908	**Valid**
11.	Butir 11	0,200	0.906	**Valid**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

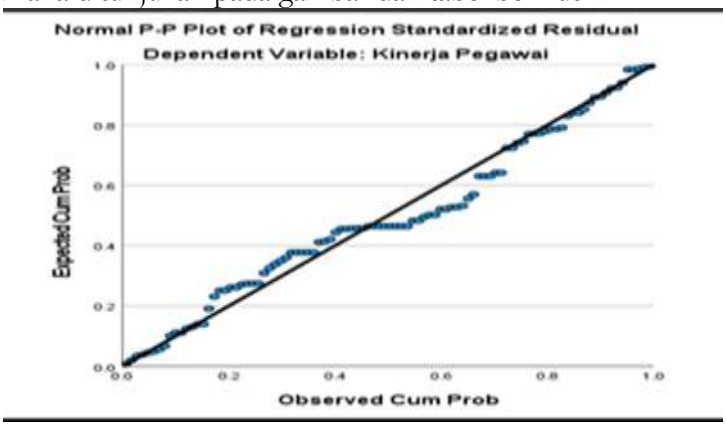
Tabel 5 menunjukan bahwa selanjutnya nilai-nilai rhitung tersebut dikonsultasikan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah respoden 96, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 94 maka rtabel = 0,200 (lihat tabel r Product Moment dilampirkan). Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel Motivasi Kerja (X3) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,200 (rhitung> rtabel). Hasil ini menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai variabel yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya

Uji Asumsi Klasik

4.3.1Uji Normalitas Data

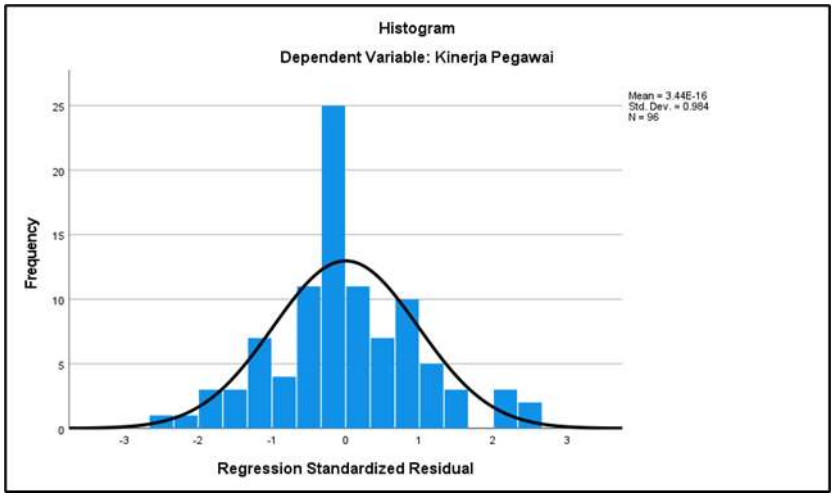
Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Deteksi adanya normalitas adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 diperoleh hasil uji normalitas data sebagaimana ditunjukan pada gambar dan tabel berikut ini :



Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot

Grafik normal P-P plot pada gambar 1 dapat disimpulkan terlihat dari hasil output nya, bahwa nilai residu mendekati garis lurus, penceraan datanya tidak mengikuti sebuah pola (acak) dan dari grafik normal P-P plot mendekati normal. Maka karena data mendekati kenormalan analisis data dapat dilanjutkan.



Gambar 2. Histogram Kinerja Pegawai

Dengan melihat kurva diatas yang membentuk lonceng, hal ini menununjukkan variabel model berdistribusi normal.

Tabel 6. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50846463
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.070
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel kolmogorove-smirnov test diatas dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistibusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas guna mengetahui ada dan tidaknya penyimpangan asumsi klasik, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independent.

Kriteria Pengujian:

1. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10,0 maka artinya terjadi Multikolinearitas.

Tabel 7. Tabel Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.160	5.104
	Motivasi Kerja	.413	2.422
	Komitmen Organisasi	.179	5.135
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

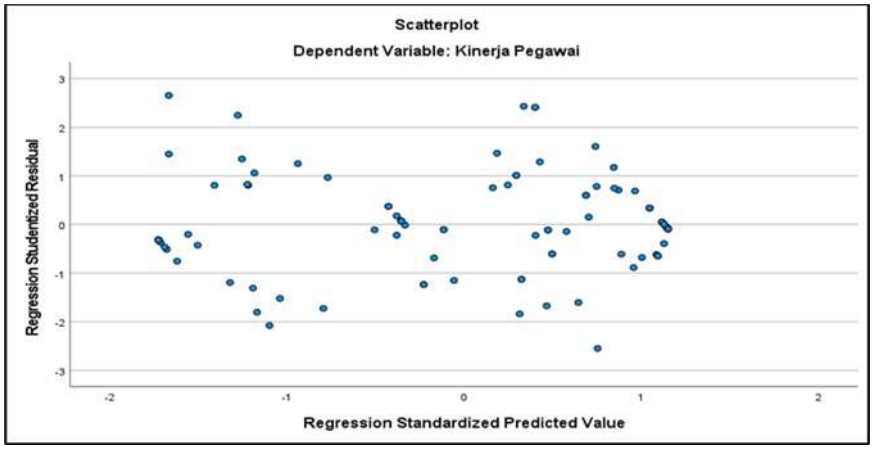
Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai toleransi 0,160 dan VIF 5,104. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai toleransi 0,413 dan VIF 2,422. Variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai toleransi 0,179 dan VIF 5,135. Semua nilai VIF pada setiap variabel independent memiliki nilai dibawah 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3Uji Heteroskedastisitas

Selain uji normalitas, syarat lain yang harus dipenuhi sebelum menganalisis korelasi yaitu uji heteroskedisitas, uji heteroskedisitas bertujuan untuk menguji varians kelompok skor Kinerja Pegawai (Y) yang dikelompokan berdasarkan skor Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3). Kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedisitas dengan levene test, yaitu apabila nilai Sig. (p-value) lebih besar dari 0,05 maka tidak terbukti terjadi gejala Heteroskedastisitas, berikut ini disajikan hasil uji heteroskedisitas dengan bantuan program SPSS 24.0 sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Heteroskedastisitas

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.637	1.043		3.488	.001
Disiplin Kerja	.116	.059	.588	1.982	.505
Motivasi Kerja	.004	.029	.023	.152	.880
Komitmen Organisasi	-.172	.061	-.834	-2.804	.106
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					



Gambar 4 Scatterplot

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar diatas dan di bawah angka pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

Berdasarkan hasil output spss versi 24.0, hasil uji – F variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9945.847	3	3315.282	510.233	.000
	Residual	597.778	92	6.498		
	Total	10543.625	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmemn Organisasi						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

1. H0 : ditolak jika Fhitung < Ftabel
2. H0 : diterima jika Fhitung > Ftabel atau terima Ha

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, hasil pengolahan SPSS 24.0 diperoleh nilai Fhitung sebesar 510,233 hasil ini kemudian dibandingkan dengan Ftabel. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: n-k-1 = 96-2-1 = 93 maka diperoleh F tabel sebesar 2,70. Karena nilai Fhitung = 510,233 lebih besar Ftabel = 2,70, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.

PEMBAHASAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya dan telah menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Uji t (parsial) Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

   Di dapat thitung > ttabel, 5,947 > 1,986 maka H0 ditolak dan Ha diterimayang artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasriani Ramadani (2024) di mana hasil uji-t menunjukkan t-hitung > t-tabel (3,051 > 0,679) dengan signifikansi 0,004 (< 0,05), sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.
2. Uji t (parsial) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

   Didapat thitung > ttabel, 2,552 > 1,986 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Worumi dkk. (2024), Center of Economic Students Journal Vol. 7 No. 3 Juli 2024 hal. 101-115, judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". Di dalam penelitian tersebut, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai t-hitung > t-tabel dan signifikansi < 0,05.
3. Uji t (parsial) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

   Didapat thitung > ttabel, 6,152 > 1,986 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten. Hasil penelitian ini sejalan dengan Juliansyah & Aprianto (2024), TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1 No. 2 Mei 2024,

Hal. 205–218, berjudul "Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening". Penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Musi Rawas Utara.

4. Uji F (Bersama-sama) Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Di dapat Fhitung > Ftabel, 510,233 > 2,70 maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara bersama-sama Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten. Nilai korelasi berganda 1,648 sedang nilai regresi berganda didapat sebesar 0,942, koefisien determinasi didapat sebesar 94,2% yang artinya Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh 94,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sementara sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu & Dahlia (2023), Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), Vol. 6 No. 1 Januari 2023, berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji F hitung > F tabel dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendukung kontribusi ketiga variabel tersebut secara bersama sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan beberapa kesimpulan yang penting terkait pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten, sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (5,947 > 1,986) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja yang efektif dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja yang mencakup aspek-aspek seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, diyakini dapat menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

2. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (2,552 > 1,986) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dengan peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten. Motivasi kerja yang meliputi dorongan intrinsik seperti kepuasan pribadi, tanggung jawab, dan pencapaian, serta dorongan ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif, diyakini mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai target dan tujuan organisasi secara lebih optimal.

3. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (6,152 > 1,986) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingginya komitmen organisasi dengan meningkatnya kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tercermin dari rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi, diyakini mampu membentuk sikap kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi tempat mereka bekerja.

4. Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan ketiga variabel, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama. Uji simultan menunjukkan bahwa ketiganya berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung yang jauh lebih besar dari Ftabel (510,233 > 2,70). Dengan demikian, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi saling melengkapi dalam mempengaruhi

Kinerja Pegawai, dan perusahaan perlu mengoptimalkan ketiga aspek ini secara bersama untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil ini menegaskan bahwa keberhasilan Kinerja Pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi. Ketiganya saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

REFERENSI

Abdul, Basyid. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kurnia." Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, vol. 7, no. 1, hlm. 44–49bajangjournal.com.

Ahmad Rudini. (2024). "Pengaruh Oganizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Timur." Journal of Innovation Research and Knowledge 4 (2), 1235-1254bajangjournal.com

Anwar. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Jakarta: PT Prestasi Pustaka.

Anggun Susanti. (2019). Kinerja karyawan dalam organisasi publik. Yogyakarta: CV Inspirasi Media.

Alvin, Randika. (2023). "Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisai, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat." Management Studies and Entrepreneurship Journal 4 (5), 1-27 http://repository.ulb.ac.id/id/eprint/182

Aprijal. (2021). Perilaku organisasi: Teori dan aplikasi di tempat kerja. Bandung: Pustaka Narasi.

Arif Budi Santoso. (2017). " Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan (pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)." Jurnal Mandiri : Ilmu Pengtahuan, Seni, dan Teknologi 1 (2), 247-272 jurnalmandiri.com.

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 6(1), 1–10.

Arikunto, S. (2009). Dasar-dasar evaluasi pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bachtiar Arifudin Husain. (2018) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)." Jurnal Disrupsi Bisnis, vol. 1, no. 1, doi:10.32493/drb.v1i1.1650openjournal.unpam.ac.id.

Daulay, R., Pasaribu, E., Putri, M., & Astuti, R. (2017). Psikologi kerja dan organisasi. Medan: Graha Ilmu.

Dewi, I. P. M. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Jurnal Ilmiah Manajemen Publik, 11(2), 25–37.

Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasinya. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Herman. (2017). Motivasi kerja dalam organisasi. Surabaya: Penerbit Mitra.

Indrawan, R., & Arifin, B. (2022). Dasar-dasar manajemen organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.

J. Fuji Inzani, dan Baharuddin. (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kalukku." Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, vol. 6, no. 2, hlm. …e-journal.unimaju.ac.id.

Jesya. (2022). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5(3), 55–63.

Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KPSBU Lembang. Jurnal Riset dan Publikasi Pendidikan, 1(1), 17–23.

Leni, Edmizar, Romi Delmaira, Nelpa Dewenti, dan Afriyeni. (2024). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Person-Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci." Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, vol. 17, no. 1, hlm. 118–138ejournal.yasin-alsys.org.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational behavior (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
Martono, N. (2012). Metodologi penelitian kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Princeton, NJ: Van Nostrand.
Mia, Sumiati & R. R. Niken Purbasari. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Bisnis dan Akuntansi, vol. 21, no. 1a-2, hlm. 211–220 jurnaltsm.id.
Moh, Rizal, Heldy Vanni Alam, dan Lisda L. Asi. (2023) "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo." JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, vol. 5, no. 3, hlm. …ejurnal.ung.ac.id.
Mochammad Yunus, A Dirwan. (2025). "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Personel Pangkalan TNI Angkatan Udara Adisucipto." Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia 14(1) Journal.universitasuryadarma.ac.id.
Mutiara Azzahra. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta." Universitas nasional http://reposity.unas.ac.id/id/eprint/11249.
Novita, D., et al. (2016). Komitmen organisasi sebagai prediktor kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 4(2), 150–160.
Nurul Jannah, Teguh Wahyono, dan M. Chaerul Rizky. (2024) "Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol. 7, no. 2, hlm. …jurnal.umsu.ac.id.
Prasetya, A., & Kato, M. (2011). The effect of financial and non-financial compensation to the employee performance. The 2nd International Research Symposium in Service Management.
https://www.researchgate.net/publication/259505956
Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
Priyatno, Dwi S. Statistika dan Penelitian untuk Skripsi. Andi, 2012.
Putra, I. K. A., & Riana, I. G. (2018). Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja. E-Jurnal Manajemen Unud, 7(12), 6582–6609.
https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/45678
Rani, A., & Mayasari, L. (2015). Analisis kinerja pegawai negeri sipil. Bandung: Pustaka Setia.
Rani, Mayasari, Mafruha, dan Indria H. (2015) "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi." Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, vol. 3, no. 2, hlm. 164–170stieus.ejournal.web.id.
Rahmat, & Sinaulan. (2017). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja. Makassar: Penerbit Langit Biru.
Reza, N. I., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Disiplin kerja dan kinerja pegawai sektor publik. Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan, 15(1), 65–73.
Riyadi, S., Prabowo, H., & Utomo, A. (2018). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Edisi Bahasa Indonesia oleh Zelvia). Jakarta: Salemba Empat.
Salianto, Dea, P. S., Baldatun, T., Erika, A., Mutiara, S. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan." Jurnal Kolaborasi Sains, Vol. 7 No. 7, DOI : http://doi.org/10.56338/jks.v717.5534.
Santoso, S. (2012). Menguasai statistik dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
Santoso, U. (2018). Dasar-dasar perilaku organisasi. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
Sari Hansen. (2020). "Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat." Dharma Ekonomi 27 (51) arpusda.semarangkota.go.id.

Siagian, S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Siagian, S. P. (2018). Kinerja pegawai dalam organisasi. Jakarta: PT Grafindo Persada.
Singodimedjo. (2002). Dalam Sutrisno, E. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
Sri Sinta Yayu Karlina, dan Agus Alamsyah. (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KPSBU Lembang." Jurnal Riset dan Publikasi Pendidikan, vol. 1, no. 1, hlm.
Sugiyono. (2010). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2018). Metode penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
Suhardi. (2019). Manajemen kinerja karyawan. Jakarta: Prenada Media.
Suparman, Deden Rian, Dewi Jajang, dan S. H. G. Wahyudin. (2023). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang." BISMA Journal of Management, hlm.
Susanti, A. (2019). Kinerja karyawan dalam organisasi. Jurnal Manajemen Terapan, 8(1), 22–30.
Susanty, A. (2012). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 3(1), 17–26.
Tumilaar, R. (2015). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 7(2), 55–60.
Wibowo, A., & Syaiful, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22(1), 45–56.
https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.45–56
Yukl, G., & Gardner, W. (2022). Leadership in organizations. New York: Pearson.
Zelvia (Penerjemah). (2015). Perilaku organisasi oleh Robbins & Judge. Jakarta: Salemba Empat.
Hasriani Ramadani. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
Hidayati, N., Finanda, R., & Faizah, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 3(3), 496–507.
Juliansyah, R., & Aprianto, A. (2024). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. TOMAN: Jurnal Topik Manajemen, 1(2), 205–218.
Lestari, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Semarang. Jurnal Administrasi Publik, 8(3), 230–239.
Masriah, S., Lestari, R., & Haryati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Soppeng. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(2), 112–123.
Prahastyorini, N., & Aryati, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(1), 278–291.
Putri, N. F., & Hikmah, S. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Hua Chengda Indonesia. Jurnal Disrupsi Bisnis, 6(6), 105–117.
Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 45–60.
Simanjuntak, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 16(2), 112–120.
Vitayala, V. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pul Logistics Indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 2(3), 210–216. https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.210.
Worumi, R., Halim, M., & Sitinjak, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Center of Economic Students Journal, 7(3), 101–115.
Yunita, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), 45–53.