Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika
Volume 3 Nomor 4 2026 Halaman 278-286
ISSN (Online) 3062-9977
DOI: https://doi.org/10.70052/juma.v3i4.1555

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Birorenja di Kemendesa PDT

Muhammad Rendy Hidayatullah Saputra[1], Sabaruddin Siagian[2*], Otto Siregar[3]

[1,2,3]Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: rendisaput17@gmail.com

Submit: 01-10-2026 | Revisi : 16-10-2026 | Terima : 21-10-2026 | Terbit online: 28-10-2026

Abstrak - Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, pada pelaksanaannya masih ditemukan permasalahan berupa penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai waktu, hasil kerja yang belum optimal, serta pencapaian target yang belum maksimal. Kondisi tersebut berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract *- Employee performance is one of the important factors in supporting the achievement of organizational goals. However, in practice, several problems remain, including delays in completing tasks, less optimal work results, and the achievement of targets that has not been maximized. These conditions are related to employee work motivation and work discipline. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Bureau of Planning and Cooperation, Ministry of Villages and Development of Disadvantaged Regions. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 80 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using SPSS version 27 through data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination analysis. The results indicate that work motivation and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline also have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline is the variable that has the most dominant influence on employee performance.*

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai menjadi salah satu ukuran keberhasilan instansi atau lembaga dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mendukung hal tersebut, pimpinan perlu memperhatikan hubungan kerja antarstaf serta memberikan arahan yang mendukung pengembangan pegawai. Pemahaman terhadap tugas, tanggung jawab, dan aturan instansi menjadi faktor yang membantu pegawai bekerja secara lebih terarah (Murti et al., 2026). Kinerja sebagai keberhasilan individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai hak, tanggung jawab, kualitas, kuantitas. Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, kinerja pegawai dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam memenuhi standar organisasi, menyelesaikan tugas, serta menjalankan tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku (Tumanggor & Girsang, 2021). Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor bisnis maupun instansi pemerintahan. Efektivitas operasional instansi dapat dilihat dari kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, pencapaian organisasi sangat berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya (Arisanti et al., 2022).

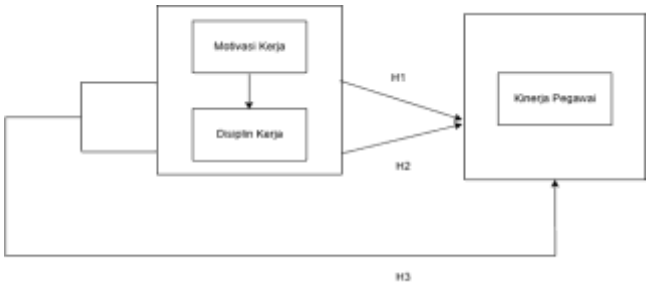
Copyright (c) 2026 Muhammad Rendy Hidayatullah Saputra, Sabarrudin Siagian, Otto V Siregar
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Published under licence by Antartika Media Indonesia.

Motivasi merupakan dorongan atau energi yang menumbuhkan semangat individu untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Melalui motivasi, pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas, menghadapi hambatan, dan tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya. Dalam organisasi, motivasi menjadi aspek penting karena pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme, ketekunan, dan komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan kerja (Yughi et al., 2022). Hierarki kebutuhan Abraham Maslow menempatkan motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul karena manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, sampai aktualisasi diri (Azzahrowaini et al., 2025).

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan mematuhi aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai wewenang serta kesiapan menerima konsekuensi apabila melakukan pelanggaran (Wau et al., 2021). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan instansi serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut tampak dari perilaku pegawai yang secara sukarela menaati aturan dan memahami tanggung jawabnya (Roby & Abidin, 2025).

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji kembali. Selain itu, lingkungan kerja pada instansi pemerintahan yang memiliki aturan dan struktur formal dapat memengaruhi motivasi serta disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan keinginan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja secara lebih terarah dan mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Berdasarkan teori yang relevan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan semangat dan tanggung jawab, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, penting untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal".



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keteragan hubungan antar variabel:

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. H3 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sugiyono menguraikan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dipergunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (H. Hasan et al., 2025). Dalam metodologi penelitian kuantitatif, Dalam metodologi penelitian kuantitatif, populasi dan sampel merupakan konsep dasar yang harus ditentukan secara jelas. Ketepatan dalam mendefinisikan populasi dan memilih sampel berpengaruh terhadap validitas serta reliabilitas temuan penelitian. Kesalahan pada tahap ini dapat menyebabkan bias, hasil yang kurang tepat, dan kesimpulan yang sulit digeneralisasikan (S. Hasan et al., 2026).

Menurut Creswell, populasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki satu atau lebih karakteristik yang sama dan menjadi fokus penelitian. Pemahaman terhadap populasi tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga konseptual karena peneliti perlu memahami batasan dan struktur logis dari populasi yang diteliti (Dirna et al., 2025).

Menurut Sugiyono, sampel merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan ukuran dan karakteristik populasi tersebut. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Marsih & Mindari, 2025). Menurut Creswell, untuk dapat menggunakan teknik dan instrumen penelitian dengan lebih efektif, perlu diperhatikan langkah-langkah pengumpulan data, antara lain yaitu identifikasi responden, tempat penelitian kemudahan akses ke individu dan instansi dengan membawa surat izin penelitian dan penentuan jenis informasi untuk mendapatkan data yang cukup (Kamaruddin et al., 2023). Menurut Sugiyono, analisis data adalah teknik yang digunakan untuk melakukan perhitungan guna menjawab pernyataan penelitian dan menguji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian. Analisis data adalah proses yang dilakukan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian dan karakteristik responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS. Tahapan analisis meliputi pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis melalui regresi linear berganda, serta pengujian koefisien determinasi (Kusumastuti et al., 2025).

Tahapan penelitian diawali dengan mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal dengan kriteria responden yaitu PNS dan PPPK. Selanjutnya, dilakukan penulisan teori dan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam menentukan variabel penelitian, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), serta penyusunan kerangka berpikir dan hipotesis. Tahap berikutnya meliputi penentuan desain penelitian, populasi dan sampel, penyusunan definisi operasional variabel, serta pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 27. Tahapan analisis data diawali dengan analisis deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Tahap terakhir dilakukan dengan pembahasan hasil penelitian, penarikan kesimpulan, dan penyusunan saran berdasarkan hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Setelah data terkumpul secara lengkap, seluruh jawaban responden diolah menggunakan Statistical Package For Social Sciences (SPSS) untuk memperoleh gambaran karakteristik responden serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.1 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono, uji kualitas data wajib dilakukan dalam penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan, valid, dan reliabel. Kualitas temuan penelitian sangat dipengaruhi oleh ketepatan data yang diolah, sehingga uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas (Lestari et al., 2021). Hasil Uji Validitas Variabel X1 disajikan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas X1

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Taraf Sig	Keterangan
1	X1.1	0,663	0.185	0,05	Valid
2	X1.2	0,594	0.185	0,05	Valid
3	X1.3	0, 604	0.185	0,05	Valid
4	X1.4	0,726	0.185	0,05	Valid
5	X1.5	0,375	0.185	0,05	Valid
6	X1.6	0,570	0.185	0,05	Valid
7	X1.7	0,563	0.185	0,05	Valid
8	X1.8	0,685	0.185	0,05	Valid
9	X1.9	0,819	0.185	0,05	Valid
10	X1.10	0,717	0.185	0,05	Valid

(Diolah oleh penulis, 2026).

Berdasarkan hasil tabel 1 uji validitas X1 variabel motivasi kerja (X1) yang terdiri dari 10 butir pernyataan, seluruh item memperoleh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,185. Nilai korelasi item-total berada pada rentang 0,375 sampai 0,819 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel X2 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X2

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Taraf Sig	Keterangan
1	X2.1	0,657	0.185	0,05	Valid
2	X2.2	0,749	0.185	0,05	Valid
3	X2.3	0,732	0.185	0,05	Valid
4	X2.4	0,774	0.185	0,05	Valid
5	X2.5	0,759	0.185	0,05	Valid
6	X2.6	0,760	0.185	0,05	Valid

Berdasarkan hasil tabel 2 uji validitas X2 variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari enam pernyataan, nilai r hitung berada pada rentang 0,658 sampai 0,774. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,185 dan memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan uraian tersebut, seluruh item pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria validitas dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur.

Hasil Uji Validitas Variabel Y disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Y

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Taraf Sig	Keterangan
1	Y.1	0,698	0.185	0,05	Valid
2	Y.2	0,558	0.185	0,05	Valid
3	Y.3	0,821	0.185	0,05	Valid
4	Y.4	0,686	0.185	0,05	Valid
5	Y.5	0,762	0.185	0,05	Valid
6	Y.6	0,752	0.185	0,05	Valid
7	Y.7	0,723	0.185	0,05	Valid
8	Y.8	0,602	0.185	0,05	Valid
9	Y.9	0,662	0.185	0,05	Valid
10	Y.10	0,704	0.185	0,05	Valid

Berdasarkan hasil tabel 3 uji validitas Y variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar daripada milai r tabel sebesar 0,185 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Koefisien korelasi item-item tersebut dengan nilai r hitung antara 0,558 dan 0,821. Berdasarkan hasil tersebut, semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian untuk mengukur kinerja pegawai dan layak dianalisis pada tahap penelitian selanjutnya.

Hasi Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, dan Y ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0,832	0,60	Reliabel
2	X2	0,833	0,60	Reliabel
3	Y	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: (Diolah Penulis, 2026)

Berdasarkan hasil tabel 4 uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 sebesar 0,832, variabel X2 sebesar 0,833, dan variabel Y sebesar 0,868. Nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel tersebut lebih besar daripada standar reliabilitas yang digunakan, yaitu sebesar 0,60. Pada variabel X1, pengujian dilakukan terhadap 10 item pernyataan, yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Variabel X2 terdiri dari 6 item pernyataan, yaitu X2.1 sampai dengan X2.6, sedangkan variabel Y terdiri dari 10 item pernyataan, yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai dan dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Oleh karena itu, data yang telah memenuhi uji reliabilitas dapat dilanjutkan ke tahap analisis penelitian berikutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali, uji asumsi klasik dipergunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi menghasilkan estimasi yang akurat, signifikan, dan representatif. Karena itu, sebelum dilakukan analisis regresi, model perlu memenuhi asumsi-asumsi klasik yang dipersyaratkan (Utami & Tura, 2025).

Hasil Uji Normalitas disajikan melalui Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Sminov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	0
	Std. Deviation	291.149.623
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.044
	Negatif	-0,8
Test Statistic		0,8
Asymo. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan hasil tabel 5 uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai statistik uji sebesar 0,090 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Mengacu pada uraian tersebut, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

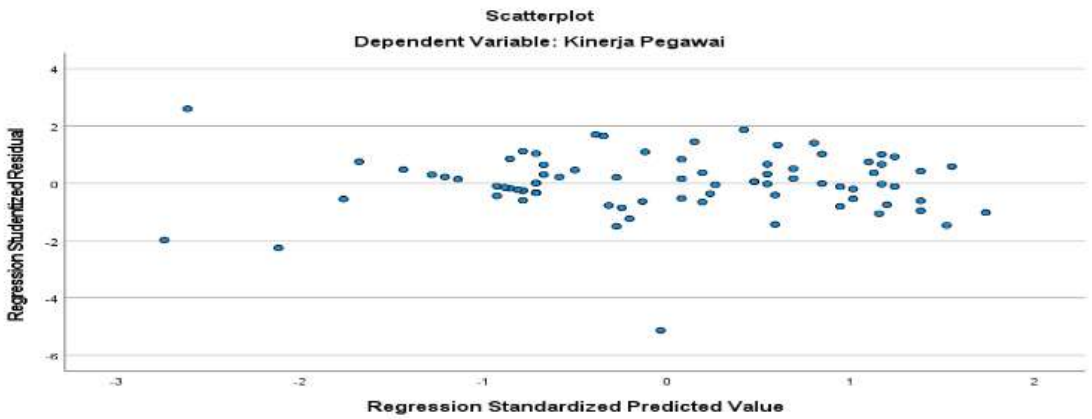
Hasil Uji Multikolinearitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig	Colinearty Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,407	3,845		1.666	0,100		
	Total_X1	0,230	0,71	0,256	3.257	0,002	0,936	1
	Total_X2	1,507	0,130	0,637	8.107	0,001	0,936	1

Berdasarkan hasil tabel 6 uji multikolinearitas menandakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,936 (0,936 > 0,10) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,068 (1,068 < 10). Hasil tersebut memperlihatkan tidak adanya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Mengacu pada uraian tersebut, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model tanpa menimbulkan masalah multikolinearitas yang dapat mengganggu keakuratan analisis regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar I. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis dari heteroskedastisitas dari Gambar 1 menggunakan scatterplot adalah (1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0. (2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. (3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi ini valid untuk digunakan pada tahapan analisis berikutnya.

3.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono, bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas memengaruhi variabel terikat atau tidak (Kadang et al., 2025).

Hasil Uji Parsial (Uji T) disajikan pada Tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	6,407	3,845		1,666	0,100
	Motivasi Kerja	0,230	0,71	0,256	3,257	0,002
	Disiplin Kerja	1,507	0,130	0,637	8,107	0,001

Berdasarkan hasil tabel 7 uji parsial (uji t), variabel X1 memperoleh nilai t hitung sebesar 3,257, t tabel sebesar 1,665, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sementara itu, variabel X2 memperoleh nilai t hitung sebesar 8,107, t tabel sebesar 1,665, dan nilai signifikansi sebesar < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,257 > 1,665) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Begitu pula X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena t hitung lebih besar dari t tabel (8,107 > 1,665) dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, kedua hipotesis dapat diterima. Nilai t hitung X2 yang lebih besar dibandingkan X1 menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F) ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	832.719	2	416.360	47.874	0.001
	Residual	669.668	77	8.697		
	Total	1.502.388	79			

Berdasarkan hasil tabel 8 pengujian simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,874 dan F tabel sebesar 3,963. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, yaitu 47,874 > 3,963, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki keterkaitan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Dengan adanya pengaruh secara bersama-sama tersebut, peningkatan X1 yang didukung oleh X2 dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Supangat, menguraikan bahwa koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara satu atau lebih variabel. Nilai ini dinyatakan dalam bentuk persentase untuk menunjukkan besarnya proporsi variasi variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X, atau dengan kata lain menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y (Ariyanti et al., 2025).

Pada Tabel 9 data yang diperoleh K_d= 0,256 x (0,417) x 100% dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,256 pada kolom *Standardized Coefficient Beta* ini menunjukkan bahwa sebesar 0,256 dikali dengan 0,417 pada kolom *Zero Order* sehingga menghasilkan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari variabel disiplin kerja (X2) K_d= 0,637 x (0,702) x 100% memiliki nilai *Standardized*

Coefficient Beta sebesar 0,637 dikali dengan 0,702 *Zero Order* Sehingga menghasilkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ditampilkan pada Tabel 9.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig	Correlations		
							Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.407	3.845		1.666	0.100			
	Motivasi Kerja	0.230	0.71	0.256	3.257	0	0	0,348	0,25
	Disiplin Kerja	1.507	0.130	0.637	8.107	0	1	0,679	0,62

Hasil tabel 9 data yang diperoleh pada tabel IV.16 K_d= 0,256 x (0,417) x 100% dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,256 pada kolom *Standardized Coefficient Beta* ini menunjukkan bahwa sebesar 0,256 dikali dengan 0,417 pada kolom *Zero Order* sehingga menghasilkan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari variabel disiplin kerja (X2) K_d= 0,637 x (0,702) x 100% memiliki nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,637 dikali dengan 0,702 *Zero Order* Sehingga menghasilkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ditampilkan pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
1	0.744	0.554	0.543	2.949

Berdasarkan tabel 10 model summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,554 atau 55,4%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 55,4% variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, sebesar 55,4% perubahan kinerja pegawai dapat diterangkan oleh kedua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,543 atau 54,3%. Nilai ini mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam model, motivasi kerja dan disiplin kerja tetap memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

3.5 Uji Koefisien Regresi

Menurut Hasan, menguraikan bahwa analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk melihat hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan mengetahui arah hubungan masing-masing variabel independen, apakah positif atau negatif, serta memperkirakan perubahan nilai variabel dependen apabila variabel independen mengalami perubahan (Matulessy & Tambunan, 2023).

Analisis Linear Berganda ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	6.407	3.845		1.666	0.100
	Motivasi Kerja	0.230	0.71	0.256	3.257	0,002
	Disiplin Kerja	1.507	0.130	0.637	8.107	0,001

Sumber: (Diolah Penulis, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel coeficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_{1X_1} + b_{2X_2} + e \quad (1)$$

$$Y = 6{,}407 + 0{,}230_{X_1} + 1{,}057_{X_2} + e \quad (2)$$

Dengan keterangan:Y = Kinerja Pegawai, A = Konstanta, b_1= Koefisien Regresi Motivasi Kerja, b_2= Koefisien Regresi Disiplin Kerja, x_1= Motivasi Kerja, x_2= Disiplin Kerja, e = Eror

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar 6,407 menandakan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau bernilai 0, kinerja pegawai tetap memiliki nilai

dasar sebesar 6,407. Nilai ini menunjukkan adanya tingkat kinerja awal yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian. Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,230 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,230 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,057 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,057 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Koefisien disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan koefisien motivasi kerja menandakan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam model ini. Mengacu pada uraian tersebut, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan, secara parsial, motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Hal ini menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga meningkat. Secara parsial, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Mengacu pada uraian tersebut, peningkatan motivasi kerja yang didukung disiplin kerja yang baik dapat membantu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Referensi

Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022). Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran Inaportnet Analysis of Service User Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable in Shipping Companies. *Administrasi Publik*, *14*(1), 42–75.

Ariyanti, R., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia. *Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 306–320. https://doi.org/10.58290/jmbo.v4i2.516

Azzahrowaini, L., & Ali, M. (2025). Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pandangan Teori Tingkatan Kebutuhan Abraham Maslow. *Ma'rifatuna: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, *1*(02), 55-68.

Dirna, F. C., Rahayu, A. D., Fadwati, A. D., Halim, A., Hadiansyah, A., Ramadhanti, D., & Baskoro, S. E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep dan Metode* (F. A. P. Hsg (ed.)). PT. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=WNt9EQAAQBAJ&lpg=PA60&ots=eeFDgGJMsU&dq=buku populasi dan sampel menurut sugiyono&lr&hl=id&pg=PR1#v=onepage&q&f=false

Hasan, H., Afriani, D., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, Y., Merjani, A., & Hakim, A. R. (2025). *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. https://books.google.co.id/books?id=OhhXEQAAQBAJ&lpg=PP1&ots=serB9j_UvE&dq=Desain penelitian kuantitatif menurut sugiyono&lr&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q&f=false

Hasan, S., Fattah, A., Wiliana, E., & Gema, W. (2026). *Metode Penelitian Bisnis* (D. P. Sari (ed.)). Penerbit Get Press Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=wejHEQAAQBAJ&lpg=PA37&ots=dx7iGvaniM&dq=buku populasi dan sampel menurut sugiyono&lr&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q&f=false

Kadang, Y., Sucipto, A., Hermanto, Nasution, D. E., Susanti, F., Hamdani, Irnawan, S. M., Tafwidhah, Y., Setiawan, D. I., Syah, A. Y., Hidayat, E., Anggraini, F. T., & Ashra, F. (2025). *Metodologi Penelitian daalam keperawatan* (A. Kusnan (ed.)). Eureka Media Aksara.

Lestari, D., Sya'ban, M., & Nuraini, F. (2021). Jurnal Sustainable Jurnal Sustainable. *Sustainable*, *01*(2), 222–239.

Marsih, Y., & Mindari, E. (2025). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin. *Manajemen Kompeten*, *8*(1), 14–26.

Matulessy, E. R., & Tambunan, A. U. (2023). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Pendidikan Dan Konseling*, *5*(2022), 3358–3361.

Murti, I. wayan indra ari, Irfan, A., & Baharuddin. (2026). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Airport Recue And Fire Fihgtingdi Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. *Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(1).

Roby, Y., & Abidin, A. Z. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt .

Dimensi Procipta Indonesia. *Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, *1*(3), 359–365.

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi*, *3*(1), 42–55. https://doi.org/10.36985/aetyb729

Utami, R. P., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Panarub Industry. *Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, *1*(3), 304–313.

Wau, Wamoa, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *Lmiah Mahasiwa Nias Selatan*, *4*. https://doi.org/10.57094/jim.v4i2.237

Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan. *Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(3), 640–648. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517