

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum dan SDM Kemenko PMK

Tasya Nindita^{1*}, Rani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: tasyanindita1@gmail.com

Submit: 22-09-2024 | Revisi : 17-10-2024 | Terima : 02-11-2024 | Terbit online: 03-05-2025

Abstrak - Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi mengelola aspek manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Biro Umum Kemenko PMK RI. Pada Kemenko PMK, motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam kinerja pegawai. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan menggunakan sampel 60 orang karyawan Kemenko PMK RI. Hasil penelitian ini menyatakan Motivasi kerja (X1) memperoleh nilai T hitung $0.686 < T$ tabel 2.003 dan nilai sig. 0.495. Secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_0 ditolak, Disiplin Kerja (x2) memperoleh memiliki nilai T hitung $4.981 > T$ tabel 2.003 dan nilai sig. 0.000. Sehingga secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_0 diterima. Motivasi dan Disiplin Kerja memperoleh nilai F hitung $46.835 > F$ tabel 2.77 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh Positif dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - Human Resource Management in organizations manages human aspects through planning, organizing, directing and controlling to achieve goals. This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of the General Bureau of the Coordinating Ministry for Human Development and Culture of the Republic of Indonesia. At the Coordinating Ministry for Human Development and Culture, motivation and work discipline play an important role in employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear analysis techniques using a sample of 60 employees of the Coordinating Ministry for Human Development and Culture of the Republic of Indonesia. The results of this research state that work motivation (X1) obtained a calculated T value of $0.686 < T$ table 2.003 and a sig. 0.495. Partially, it does not have a significant influence on employee performance, so H_0 is rejected, Work Discipline (x2) has a calculated T value of $4.981 > T$ table 2.003 and a sig value. 0.000. So that partially it has a significant influence on employee performance, so H_0 is accepted. Work Motivation and Discipline obtained a calculated F value of $46.835 > F$ table 2.77 and a sig. $0.000 < 0.05$. so it can be said that Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a simultaneous Positive and Significant influence on Employee Performance (Y).

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (HRM) merupakan perencanaan dan pelaksanaan strategi terkait SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan instansi pemerintah sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang mempengaruhi pencapaian tujuan bisnis dan penyediaan layanan masyarakat.

Motivasi adalah faktor kunci dalam mempengaruhi tindakan dan hasil karyawan. Karyawan cenderung lebih bersemangat dan berinisiatif ketika mereka mengalami motivasi intrinsik (seperti keinginan untuk aktualisasi diri) dan ekstrinsik (seperti pengakuan dan insentif). Perusahaan perlu memahami berbagai motivator ini untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Disiplin adalah komponen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, karena kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan meningkatkan hasil kerja. Karyawan yang disiplin menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik, yang penting untuk efektivitas dan efisiensi organisasi. Di Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK), kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Motivasi tinggi dan disiplin yang baik meningkatkan keterlibatan dan



kualitas kerja. Penelitian mengenai hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja di Kemenko PMK dapat membantu merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif.

Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (KEMENKO PMK) bertanggung jawab memastikan kebijakan pembangunan manusia dan kebudayaan di Indonesia terkoordinasi dengan baik. Dipimpin oleh seorang menteri eksekutif, KEMENKO PMK mengelola koordinasi kebijakan, pengendalian, administrasi, dan pelaksanaan tugas-tugas yang ditugaskan oleh Presiden. Motivasi kerja di Kemenko PMK sangat penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai, dengan dorongan dan komitmen karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan partisipasi dan kerjasama dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan mengatasi kekosongan pengetahuan akibat temuan yang bertentangan dari studi sebelumnya. Penelitian sebelumnya (Fransiska & Tupti Zulaspan, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain (Safitri et al., 2024) menegaskan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, penelitian (Aliffia & Rahmi, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini akan membandingkan hasil dengan penelitian sebelumnya, menggunakan faktor dan metodologi yang serupa, seperti keterlibatan pekerja, pengendalian diri, dan output. Penelitian ini menerapkan teknik kuantitatif dan akan dilakukan di Kementerian Koordinator PMK Jakarta, membedakannya dari studi-studi sebelumnya.

Kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi sangat penting bagi bisnis. Tanpa faktor-faktor ini, kinerja cenderung rendah dan kualitas pekerjaan menurun. Oleh karena itu, sebuah studi berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Biro Umum dan SDM Kemenko PMK RI Jakarta" sedang dipertimbangkan untuk meneliti hal tersebut.

2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan satu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Dimana Motivasi Kerja menurut (Maulia et al., 2024), motivasi kerja merupakan penggerak dalam upaya setiap organisasi dalam meningkatkan produktivitas, baik di pemerintahan maupun masyarakat umum. Ini adalah hasil dari keinginan untuk mencapai suatu tujuan dan menyelesaikan tugas dengan cara yang metodis dan terorganisir. Dan menurut Pandi Afandi dalam , mengartikan motivasi sebagai dorongan internal yang timbul dari inspirasi, dorongan, dan motivasi seseorang untuk melakukan tindakan dengan sungguh-sungguh, gembira, dan sungguh-sungguh agar membuahkan hasil yang baik dan bermutu (Rinaldi et al., 2024). Menetapkan tujuan organisasi merupakan prasyarat untuk memotivasi personel. Setelah tujuan tersebut ditetapkan, proses motivasi dapat dimulai. Secara umum, motivasi berusaha untuk menjamin bahwa para pekerja bersemangat untuk melakukan banyak upaya dan bersemangat untuk menghasilkan hasil terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Secara khusus, tujuan pemberian insentif bagi tenaga kerja sesuai dengan (Pangestu & Silalahi, 2024) tercantum di bawah ini:

- a. Meningkatkan semangat.
- b. Menumbuhkan kepuasan terhadap pekerjaan dan kedudukan seseorang didalamnya.
- c. Meningkatkan output dari karyawan.
- d. Jaga agar personel tetap stabil.
- e. Memperkuat kedisiplinan antar pegawai
- f. Meningkatkan hasil kerja
- g. Menyederhanakan akuisisi personel
- h. Membina lingkungan dan koneksi kerja yang positif
- i. Meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan kreativitas karyawan
- j. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- k. Membuat karyawan merasa lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka
- l. Memanfaatkan sumber daya (baik manusia maupun material) dengan lebih baik

Menurut (Agustini, 2019), disiplin di tempat kerja terjadi ketika seseorang secara sukarela dan sadar mematuhi peraturan dan ketentuan suatu organisasi, bukan karena terpaksa. Ketika karyawan secara sukarela beradaptasi dengan aturan, prosedur, dan prinsip di tempat kerjanya, muncullah kekuatan yang disebut disiplin kerja. Taat dan bersemangat bertindak sesuai dengan ketentuan instansi terkait juga merupakan bagian dari disiplin kerja. Bisnis atau organisasi terhormat mana pun akan berupaya menetapkan norma-norma yang diharapkan dipatuhi oleh semua pekerja. Aturan yang akan diterapkan pada hukuman adalah sebagai berikut (Alam, 2020) dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021):

- a. Peraturan jam masuk, keberangkatan dan istirahat.
- b. Pedoman penting untuk pakaian dan perilaku yang benar saat bekerja.
- c. Pedoman bagaimana melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan departemen lain.
- d. Hak dan tanggung jawab karyawan, aturan tentang perilaku saat bekerja, dan lain-lain.

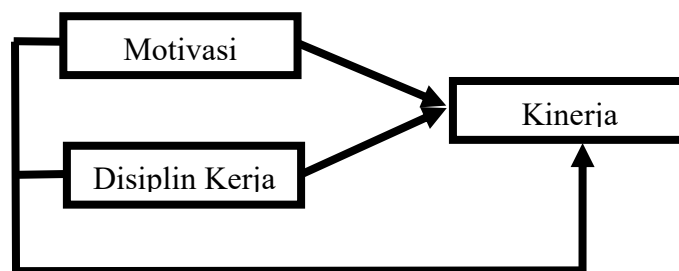
Menurut (Marlius & Melaguci, 2024) definisi kinerja adalah sejauh mana output aktual selama periode waktu tertentu memenuhi atau melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menemukan pekerja yang antusias dan terampil dalam pekerjaannya dapat membantu perusahaan mana pun mencapai tujuan kinerjanya dan menjaga operasional berjalan lancar. Kurangnya disiplin kerja dan tidak efisiennya penggunaan waktu dalam melaksanakan pekerjaan juga turut menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, terlihat dari besarnya gaji, tunjangan, dan motivasi yang diberikan perusahaan dalam kaitannya dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan. Indikator rendahnya tingkat kinerja lainnya adalah tingkat kehadiran di tempat kerja. Menurut (Riyanto et al., 2024), hal ini meningkatkan kemungkinan bahwa bisnis tersebut akan mencapai tujuannya. Meskipun memiliki aset fisik terbaik, sebuah perusahaan akan gagal mencapai tujuannya jika tidak ada karyawan yang kompeten dan berdedikasi. Penentu keluaran pekerja seperti yang dikemukakan oleh Muchsinati & Lyvia dalam (Pangestu & Silalahi, 2024), yaitu:

1. Perekrutan, proses mengidentifikasi kandidat untuk posisi terbuka dan memilih serta mempekerjakan mereka untuk mengisi lowongan di sebuah institusi.
2. Pelatihan dan pengembangan, dapat di definisikan sebagai petugas medis yang memperoleh dsmyang efisien juga baik, maka harus diberikan pengembangan serta pelatihan ini.
3. Penilaian kinerja, karyawan diberikan penilaian kinerja untuk membantu mereka lebih memahami apa yang perlu ditingkatkan dan dilakukan dengan baik sesuai standar perusahaan.

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Menggunakan instrumen penelitian, data dikumpulkan dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang mapan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data yang dipergunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian Biro Umum dan SDM Kemenko PMK sebanyak 60 responden. Populasi adalah sekumpulan berbagai sampel. Agar lebih mudah memahami perbedaan antara populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif, penting untuk mengetahui definisi masing-masing istilah tersebut (Darwin et al., 2021). Populasi pada Penelitian ini adalah 60 pegawai bagian Biro Umum dan SDM Kemenko PMK RI Jakarta. Metode pengambilan data *non- probability sampling* dengan sampel jenuh yang nantinya seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel, untuk memperlihatkan keputusan tidak mempergunakan proses pemilihan acak yang seringkali dianggap lebih representatif pada statistik.

Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R^2 . Ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen. Di bawah ini adalah gambaran kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis:

H1 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kemenko PMK

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kemenko PMK

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kemenko PMK

Pendekatan ilmiah dalam mengumpulkan data dan informasi dikenal sebagai teknik penelitian. Peneliti akan menggunakan strategi penelitian deskriptif untuk menjelaskan, mengkarakterisasi, dan menjawab pertanyaan tentang topik yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Para ilmuwan menggunakan metode kuantitatif berbasis positivis untuk menyelidiki populasi atau sampel. Menganalisis data secara kuantitatif atau statistik memungkinkan seseorang untuk menguji teori (Khoiriah & Lukito, 2024).

Populasi adalah sekumpulan berbagai sampel. Agar lebih mudah memahami perbedaan antara populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif, penting untuk mengetahui definisi masing-masing istilah tersebut (Darwin et al., 2021). Populasi pada Penelitian ini adalah 60 pegawai bagian Biro Umum dan SDM Kemenko PMK RI Jakarta.

Data penelitian berasal dari subset, atau sampel, dari keseluruhan populasi. Sampel, dalam definisinya yang paling mendasar, adalah seleksi dari suatu populasi yang lebih besar yang kemudian dijadikan dasar untuk membuat generalisasi mengenai kelompok tersebut (Amin et al., 2023).

Dalam hal demografi dan ukuran keseluruhan, sampel mewakili populasi. Ketika sumber daya (seperti waktu, tenaga, atau uang) membuat pemeriksaan seluruh komunitas menjadi tidak praktis, peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari kelompok yang mewakili. Sampel penelitian kali ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh.

Berikut adalah metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan informasi:

1. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan terhadap suatu objek dengan memanfaatkan panca indera. Tujuan dari observasi adalah untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian (Goso, 2022). Ada dua pendekatan utama dalam mengumpulkan data dari suatu observasi, dan keduanya disebut sebagai bentuk observasi (Lestari et al., 2023):

- Observasi nonsistematis, dilakukan oleh penonton tanpa alat observasi
- Observasi sistematis, dilakukan oleh pengamat dengan menggunakan standar sebagai alat observasi. Panduan observasi memuat katalog jenis-jenis kegiatan potensial yang akan dipantau. Pengamat hanya sekedar membuat catatan pada kolom yang berisi peristiwa tersebut untuk melengkapi prosedur observasinya. Oleh karena itu, operasi semacam ini dikenal sebagai sistem tanda. Sebagai alat untuk memotret suasana kelas digunakan sistem tanda.

2. Kuesioner

Salah satu cara mengukur variabel penelitian adalah melalui kuesioner yang terdiri dari kumpulan pertanyaan. Kuesioner adalah alat yang hebat untuk mengumpulkan data karena responden dibatasi untuk memilih jawaban yang telah ditentukan sebelumnya yang diberikan oleh peneliti. Instagram, Telegram, dan WhatsApp termasuk di antara banyak saluran media sosial yang digunakan untuk menyebarkan penelitian ini. (Steven et al., 2023) Penelitian ini menggunakan kuesioner Googleform untuk mengumpulkan data, yang mencakup skala Likert empat poin: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Yakin (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Kuesioner penelitian terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari partisipan mengenai topik tertentu. Metode dan alatnya disebut dengan kuesioner. Dalam kebanyakan kasus, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang sudut pandang, rincian pribadi, dan rincian lain dari peserta penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.3.1. Uji Validitas

Dibandingkan dengan data sebenarnya pada topik yang dipelajari. Nilai indeks validitas sebesar 0,05 atau lebih diperlukan agar suatu item pada suatu instrumen dianggap sah, menurut Sugiyono (2021) dalam (Lutfi & Wijaya, 2024), Hasil uji validasi sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X1

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,871	0.254	Valid
2	0,852	0.254	Valid
3	0,864	0.254	Valid
4	0,411	0.254	Valid
5	0.819	0.254	Valid
6	0870	0,254	Valid
7	0,792	0,254	Valid
8	0,701	0,254	Valid

Dari hasil dari tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh angka rhitung > rtabel (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X1) valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,650	0.254	Valid
2	0,582	0.254	Valid
3	0,836	0.254	Valid

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
4	0,717	0.254	Valid
5	0,894	0.254	Valid
6	0,862	0.254	Valid
7	0,837	0.254	Valid
8	0,471	0.254	Valid
9	0.767	0.254	Valid
10	0,805	0,254	Valid
11	0,904	0,254	Valid
12	0,886	0,254	Valid

Dari hasil tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X2) valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,762	0.254	Valid
2	0,742	0.254	Valid
3	0.693	0.254	Valid
4	0,834	0,254	Valid
5	0,836	0,254	Valid
6	0,792	0,254	Valid
7	0,597	0,254	Valid
8	0,713	0,254	Valid

Dari hasil tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Menguji seberapa baik suatu survei atau alat penelitian lain mempertahankan temuannya ketika diberikan beberapa kali pada variabel yang sama adalah inti dari pengujian reliabilitas. Demikianlah pengertian alat yang dapat dipercaya seperti yang dikemukakan oleh (Lutfi & Wijaya, 2024) Dengan ambang batas signifikansi 5%. Dapat dipercaya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Tabel 4 adalah temuan uji reliabilitas penelitian untuk masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

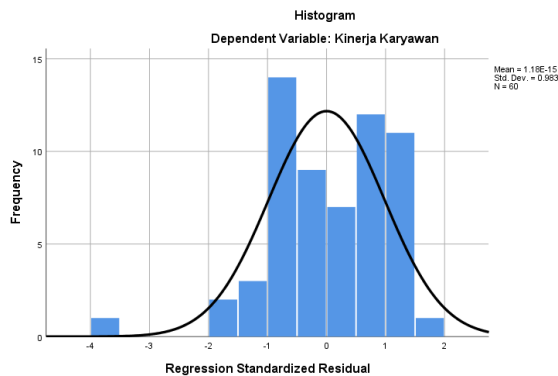
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,884	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,912	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	0.60	Reliabel

Dari hasil tabel 4 Uji Reliabilitas di atas, mampu dilihat bahwasanya nilai cronbach's alpha Kualitas Motivasi Kerja (X1) 0.884, Disiplin Kerja (X2) 0,912, serta Kinerja Karyawan (Y) 0.882 yang mana keseluruhan variabel memperlihatkan nilai cronbach's alpha > 0.60 . dengan demikian mampu disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

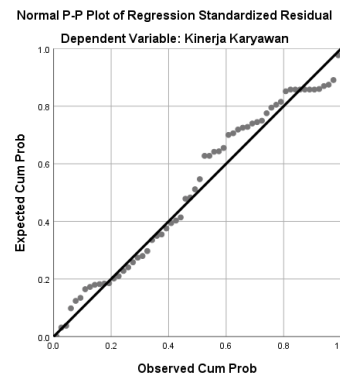
3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Tujuan Uji Menurut Ghazali (2021), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. (Lutfi & Wijaya, 2024), dapat menggunakan Diagram Plot Probabilitas sebagai panduan untuk melakukan Uji Normalitas. Hasilnya ditampilkan pada gambar 1 dan gambar 2.



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik Normal P.P Plot Regression Standardized Residual

Data yang ditunjukkan titik-titik pada gambar 1 dan gambar 2, menunjukkan bahwa data sebenarnya mengikuti garis diagonal, dan distribusinya juga mengikuti orientasi garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian normal adalah acuan regresi. Oleh karena itu, referensi regresi memenuhi asumsi kenormalan.

Tabel 5. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65649816
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.089
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.055 ^c

Dari hasil tabel 5 di atas diketahui hasil Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan bahwa hasil (Asymp. Sig. (2-tailed)) lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa angka signifikannya adalah 0,055, bukan 0,05. Hasil tersebut mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal sesuai prediksi model regresi.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas diperlukan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi berkorelasi. Keputusan uji multikolinearitas dilakukan dengan cara sebagai berikut (Lutfi & Wijaya, 2024). Jika nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF) kurang dari atau sama dengan 0,10 dan 10, maka terjadi multikolinearitas. Tidak mungkin terjadi multikolinearitas dengan nilai toleransi lebih dari 0,10 dan faktor inflasi varian (VIF) lebih rendah dari 10. Pada hasil tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

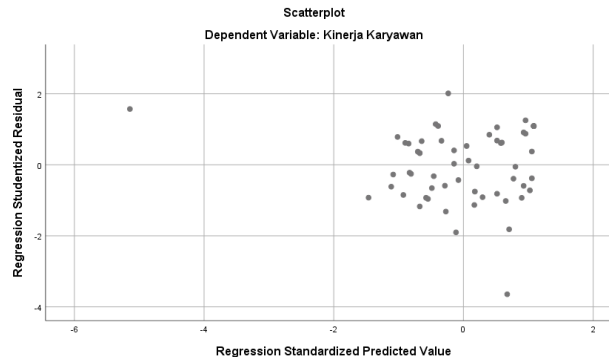
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.930	4.345		4.357	.000		
	Motivasi Kerja (X1)	.290	.162	.320	1.788	.081	.330	3.034
	Disiplin Kerja (X2)	.445	.203	.393	2.197	.033	.330	3.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari table 6, dapat diketahui, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi dan nilai VIF variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,330 dan 3,034 hasil uji multikolinearitas. X1 dan X2 tidak menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas pada model regresi penelitian.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi fluktuasi yang tidak seragam pada variance residual antar data dalam suatu model regresi digunakan uji heteroskedastisitas. Scatter plot antar nilai prediksi variabel dependen digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dalam model regresi (Lutfi & Wijaya, 2024).



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji Heteroskedastisitas tidak menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat heteroskedastisitas. Salah satu alasannya adalah tidak ada pola jelas di mana titik sumbu Y berada.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sari et al., 2022) Analisis regresi linear berganda adalah hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam Penelitian Ini Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independent yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variable dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.171	3.053		2.349	.022		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.101	.148	.097	.686	.495	.330	3.034
	Keterlibatan Karyawan	.431	.087	.707	4.981	.000	.330	3.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 7.171 + 0.101 (X_1) + 0.431 (X_2) \quad (1)$$

Dari persamaan 1 dapat diartikan sebagai berikut:

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak 7.171 menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak ada, sehingga kinerja karyawan sebanyak 7.171.
2. Angka koefisien Motivasi Kerja sebanyak 0.101 menyatakan bernilai positif. Yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau bisa dikatakan motivasi kerja mendapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada Bagian Biro Umum SDM Kemenko PMK RI Jakarta juga akan meningkat sebanyak 0.101.
3. Angka koefisien Lingkungan Kerja sebanyak 0.431 menyatakan bernilai positif. Yang berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau bisa dikatakan disiplin kerja mendapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada Bagian Biro Umum SDM Kemenko PMK RI Jakarta juga akan meningkat sebanyak 0.431.

3.4 Uji T (Parsial)

Dalam model regresi, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Lutfi & Wijaya, 2024). Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara substansial terhadap variabel dependen merupakan tujuan uji t dalam model

regresi. Berdasarkan perbandingan dengan nilai alpha (5%), H0 diterima apabila nilai signifikansinya lebih dari α dan ditolak jika kurang dari α . (M. A. Yusuf et al., 2024).

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)		18.930	4.345		2.349	.022	
	Motivasi Kerja (X1)		.290	.162	.320	.686	.495	.388
	Disiplin Kerja (X2)		.445	.203	.393	4.981	.000	.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui pada tabel 8 Jumlah T_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X1) ialah 0.686, dan nilai T_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 4.981. Dimana rumus berikut digunakan untuk menemukan hasil T_{tabel} dari penelitian ini:

$$T_{tabel} = 0,05/2 = 0,025 ; 60-3-1=56$$

$$T_{tabel} = 2,003$$

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa:

1. X1 yang dikaitkan dengan motivasi kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,495 dan nilai T hitung sebesar 0,686 lebih kecil dari nilai T tabel sebesar 2,003. Oleh karena itu, faktor motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja, baik secara individual maupun parsial. Oleh karena itu hipotesis 0 ditolak.
2. Terhadap Disiplin Kerja (X2) nilai sig sebesar 0,000 dan nilai T sebesar 4,981 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,003. Oleh karena itu, disiplin kerja dan produktivitas tidak ada hubungannya. Oleh karena itu kami menerima H0.

3.5 Uji F (Simultan)

Pengujian simultan terhadap variabel independen dan dependen merupakan inti dari pengujian ini (S. Yusuf et al., 2024). Pada taraf 5%, uji ini digunakan untuk membandingkan taraf signifikansi dengan nilai α 5%. Dengan menguji variabel independen dan dependen secara bersamaan, uji F berupaya untuk menjalin hubungan di antara keduanya. Pada taraf 5%, uji ini digunakan untuk membandingkan taraf signifikansi dengan nilai α 5%. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi α (5%) yang menunjukkan bahwa jika nilai lebih kecil dari α maka H0 ditolak dan jika lebih besar dari α maka H0 sah.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.221	2	342.111	46.835	.000 ^b
	Residual	416.362	57	7.305		
	Total	1100.583	59			

Berdasarkan hasil tabel 9 nilai F hitung sebesar 18.277, yang lebih besar dari nilai F tabel, ditemukan. Nilai F_{tabel} dicari dengan menggunakan persamaan berikut:

$$F_{tabel} = F(3 ; 60 - 3)$$

$$F_{tabel} = F(2 ; 57) = 2,77$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai F (46,835 > F tabel 2,77) dan taraf signifikansi (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa... Jadi dapat dikatakan X2 (disiplin kerja) dan X1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Y (kinerja karyawan).

3.6 Uji Koefisien Determinasi

3.6.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.448	3.210
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Bedasarkan hasil dari Uji Koefisien Determinasi Parsial dalam tabel diatas nilai Adjusted R Square Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh hasil sebesar 0,448 atau setara dengan 44,8% seperti terlihat pada tabel 4.15 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa dampaknya lemah.

Table 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.619	.612	2.690
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Bedasarkan hasil dari Uji Koefisien Determinasi Parsial dalam tabel diatas nilai Adjusted R Square Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0.612 atau sama dengan 61,2% yang mana menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat.

3.6.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui relatif pentingnya disiplin kerja dan motivasi sebagai prediktor produktivitas kerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi. Sejauh mana dua variabel berkorelasi satu sama lain diukur dengan menggunakan analisis korelasi. Karena interaksi fungsional tidak dijelaskan oleh korelasi, teknik ini tidak dapat menguraikan variabel terikat dan bebas (Lutfi & Wijaya, 2024).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.608	2.703
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Bedasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 12, Adanya pengaruh yang kuat antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,608 atau sebesar 60,8% ditunjukkan oleh hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan nilai Adjusted R Square sebesar 0,608 atau sama dengan 60,8% seperti terlihat pada tabel 4.17 di atas. Sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada uji T Parsial dimana Motivasi Kerja (X1) terdapat terdapat $t_{hitung} 0.686 < t_{tabel} 2,003$ dan nilai Sig. $0.495 > 0.05$ sedangkan Disiplin Kerja (X2) terdapat $t_{hitung} 4.981 > t_{tabel} 2,003$ serta nilai Sig. $0.000 > 0.05$. Sehingga dapat kesimpulannya Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk uji F Simultan dimana nilai F hitung $46.835 > F_{tabel} 2,77$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dirgantara (JED)*, 8(1).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).

- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. www.penerbit.medsan.co.id
- Fransiska, Y., & Tupti Zulaspan. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Goso. (2022). *Metode Penelitian Bisnis ' ' Pendekatan Kuantitatif ' '* . <https://lppi.umpalopo.ac.id/>
- Khoiriah, N., & Lukito, C. P. (2024). Pengaruh Current Ratio Dan Debt to Equity Ratio Terhadap Return On Equity Pada PT. Pelangi Indah Canindo, Tbk. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4).
- Lestari, A. I., Rahim, A. R., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Botol Cerdas Berbantuan Talking Stick terhadap Hasil Belajar Keterampilan Berbicara Siswa Kelas Iv Sd Inpres 12/79 Arasoe Kecamatan Cina Kabupaten Bone. *Jurnal Pendidikan Khasanah*, 1(3), 2023.
- Lutfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Maulia, I. R., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Pangestu, S., & Silalahi, E. E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt.Indofarma Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3). <http://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Rinaldi, Puspasari, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.9 Prabumulih. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2). <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Riyanto, Sunandi, R., & Alpiyah, D. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(5).
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1).
- Sari, L., Subakti, C. D. G., & Septiano, R. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Informasi Terhadap Kepuasan Pengguna Sisten Informasi Akutansi Pada Puskesmas Air Dingin Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4).
- Steven, J., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). E-ServiceQuality, E-Wallet Dan Kepercayaan Terhadap Minat Beli Pada Pengguna Pembayaran Non Tunai Aplikasi Shopee. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1997>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, M. A., Herman, H. T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02).
- Yusuf, S., Sudirman, & Jumarni. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Pinrang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).