

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum Kementerian Keuangan Jakarta Pusat

Azzahra Haula Syafitri¹, Wiwin Wianti²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Email: haulazahra09@gmail.com¹, wiwin.win@bsi.ac.id²

Informasi	Abstract
Volume : 2	<i>Work motivation and work discipline are believed to have a positive and significant impact on the achievement of institutional goals. Optimal employee performance is the result of a balance between these two factors. This study aims to test simultaneously and partially the influence of work motivation and work discipline on employee performance. The hypothesis proposed is that there is a positive influence of both independent variables on the performance of employees of the General Bureau of the Ministry of Finance in Central Jakarta. The research method used a quantitative approach with a sample of 48 employees, consisting of 52% civil servants/state civil servants/public service contract employees and 48% temporary employees/interns. Data were collected through questionnaires and analysed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The regression analysis results showed that work motivation and work discipline together (simultaneously) had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value (17.140) exceeding the table F-value (2). Partially, work motivation had a positive and significant effect on performance (calculated T of 2.057 > table T of 1.679). Conversely, despite having a positive direction, work discipline partially did not show a significant effect (calculated T of 1.533 < table T of 1.679). These findings imply that for employees of the General Bureau of the Ministry of Finance in Central Jakarta, the motivation factor plays a more dominant and statistically significant role in improving performance compared to work discipline as an individual factor.</i>
Nomor : 10	
Bulan : Oktober	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

Keyword: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Motivasi kerja dan disiplin kerja diyakini memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pencapaian tujuan instansi. Kinerja karyawan yang optimal adalah hasil dari keseimbangan kedua faktor ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara simultan (bersama) dan parsial (terpisah) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh positif dari kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan Biro Umum Kementerian Keuangan Jakarta Pusat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 48 karyawan, terdiri dari 52% PNS/ASN/PPPK dan 48% Honorer/Magang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung (17,140) melebihi F-tabel (2). Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (T-hitung 2,057 > T-tabel 1,679). Sebaliknya, meskipun memiliki arah positif, disiplin kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan (T-hitung 1,533 < T-tabel 1,679). Temuan ini menyiratkan bahwa bagi karyawan Biro Umum Kementerian Keuangan Jakarta Pusat, faktor motivasi memainkan peran yang lebih dominan dan signifikan secara statistik dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja secara individu.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan didalam perusahaan. Salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi (Khaeruman et al., 2021). Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Darim, 2020). Dalam konteks ini, pengelolaan karyawan yang efektif ditentukan oleh faktor seperti motivasi kerja dan kedisiplinan keduanya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Setiap organisasi, termasuk Biro Umum Kementerian Keuangan, mengharapkan karyawannya menunjukkan kinerja yang baik, didukung oleh disiplin tinggi dan motivasi untuk mencapai target. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja (Rivai, 2018). Adanya motivasi karyawan juga dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan kinerja yang tinggi yang berdampak pada tujuan perusahaan (Andika et al., 2025). Selain motivasi kerja, karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu membangun kinerja dan produktivitas yang baik (Budi, 2022).

Motivasi merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2019). Selain itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2021). Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam peningkatan kinerja karyawan yang berdampak langsung pada tujuan perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga memainkan peran penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang

ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis (Afandi, 2021). Dengan kata lain disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan yang sudah di tetapkan organisasi (Wicara, 2022). Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menumbuhkan kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas dan tepat waktu yang secara langsung berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas pencapaian target organisasi (Hapsari et al., 2022). Lebih dari sekadar kepatuhan, disiplin kerja berfungsi untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai agar secara sukarela mengubah dan menyesuaikan perilaku mereka.

Unit Biro Umum pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan memainkan peran sentral dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai. Kegiatan utamanya mencakup perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan meliputi aspek teknis, manajerial, dan kepemimpinan guna memastikan pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas kementerian secara efektif dan efisien. Meskipun fungsi pengembangan SDM sudah berjalan, berdasarkan observasi masih terdapat tantangan signifikan yang masih ada ruang perbaikan, hal ini mencakup upaya untuk meningkatkan keterlibatan dan inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas, serta menumbuhkan komitmen tinggi terhadap sasaran organisasi. Selain itu, optimalisasi pemanfaatan waktu kerja dan peningkatan efektivitas kehadiran merupakan aspek krusial yang memerlukan peninjauan dan pengembangan sistem pendukung yang lebih efektif untuk menjamin kontribusi maksimal setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Unit Biro Umum pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan secara parsial dan simultan. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi berupa rekomendasi strategis bagi manajemen SDM untuk menumbuhkan komitmen dan inisiatif tinggi, guna mencapai produktivitas dan pelayanan publik yang unggul.

B. METODE PENELITIAN

Studi ini bertujuan mengkaji secara empiris hubungan antara variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel tersebut digunakan dengan pandangan bahwa kinerja karyawan yang optimal merupakan hasil sinergi dari faktor psikologis (motivasi kerja) dan regulatif di tempat kerja

(disiplin kerja). Motivasi kerja diyakini memiliki peran krusial dalam mendorong inisiatif, komitmen, dan semangat karyawan untuk mencapai target, sementara disiplin kerja memastikan pemanfaatan waktu kerja yang efektif, kepatuhan terhadap prosedur, serta kehadiran yang konsisten, yang merupakan fondasi operasional yang kuat.

Motivasi merupakan pendorong internal yang mengarahkan perilaku individu dalam organisasi menuju pencapaian tujuan spesifik. Menurut Sinambela (2021), motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diperoleh seseorang untuk dapat mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki orang tersebut. Beberapa indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara & Prabu (2020) yaitu, (1) Kebutuhan Fisiologikal, yang diukur melalui kelayakan pemenuhan sandang, pangan, dan papan (gaji); (2) Kebutuhan Keamanan, yang dilihat dari rasa aman kerja, jaminan sosial (asuransi), dan program pensiun; (3) Kebutuhan Sosial, yang diindikasikan oleh rasa diterima, dianggap penting, dan kesempatan untuk bersosialisasi dan berkembang; (4) Kebutuhan Harga Diri, yang diukur melalui status jabatan, pengakuan (pujian), dan perhatian atas prestasi kerja; serta (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yang dinilai dari peluang pertumbuhan, pengembangan kemampuan/skill, dan pemanfaatan potensi diri karyawan.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai instrumen manajerial untuk menginternalisasi kepatuhan, kesadaran, dan kesediaan karyawan dalam mematuhi regulasi organisasi. Secara fundamental, disiplin kerja memainkan peran vital dalam mencapai efektivitas operasional, memastikan bahwa karyawan secara konsisten menaati aturan yang berlaku, sehingga memfasilitasi tercapainya target dan keberhasilan strategis perusahaan. Menurut Hapsari et al. (2022), disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu dalam datang kerja dan menciptakan tindakan yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi. Beberapa indikator disiplin kerja menurut Hursepuny et al. (2021) mencakup, (1) Ketaatan terhadap Aturan Waktu, yang mencakup ketepatan jam masuk, istirahat, dan pulang kerja; (2) Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan, yang dilihat dari kepatuhan terhadap kode etik seperti aturan berpakaian, sopan santun, dan pelaksanaan tugas; (3) Ketaatan terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan, yang dinilai dari tingkat tanggung jawab dan kesesuaian perilaku saat menjalankan tugas; serta (4) Ketaatan terhadap Peraturan Lainnya, meliputi kepatuhan terhadap norma, aturan tertulis, dan larangan yang ditetapkan demi kelancaran operasional.

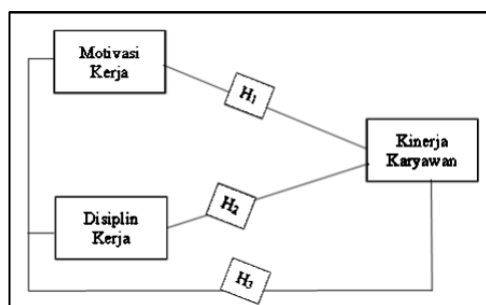
Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi

yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut Fahmi (2023), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara & Prabu (2020) mencakup, (1) Kualitas Kerja, yang diukur dari ketepatan, ketelitian, dan keterampilan dalam penyelesaian tugas guna meminimalisasi kesalahan; (2) Kuantitas Kerja, yang dinilai berdasarkan kecepatan waktu penyelesaian tugas untuk menjamin efisiensi dan efektivitas; (3) Kemampuan Diandalkan (Reliabilitas), yang ditinjau dari kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif yang ditunjukkan, serta kerajinan dalam menjalankan tugas; dan (4) Sikap (Kerja Sama), yang merefleksikan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan berkolaborasi secara horizontal maupun vertikal dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme dan berfungsi untuk mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Sesuai dengan dikemukakan oleh Sugiyono & Lestari (2021), ciri utama penelitian kuantitatif adalah dominasi penggunaan data numerik mulai dari proses pengumpulan dan pengolahan data yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh hasil yang akurat.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan media digital *Google Form*. Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan sebanyak 48 karyawan Biro Umum Kementerian Keuangan Jakarta Pusat. Karena ukuran populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara komprehensif, maka digunakan teknik sampling *total sampling*. Teknik ini memastikan bahwa seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden ($n=48$), sehingga data yang diperoleh merupakan representasi keseluruhan entitas tanpa perlu inferensi sampel (Sucipto, 2025).

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dengan uji kualitas data (meliputi uji validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Teknik analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui uji-t (parsial) dan uji-F (simultan). Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Kerangka penelitian disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1 diatas maka ada beberapa hipotesis yang akan diuji pada penelitian kerangka ini mengandung tiga hipotesis yang akan diuji secara statistik:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, guna mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan juga uji reliabilitas guna mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kevalidan setiap persyaratan pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuisisioner dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi rhitung > rtabel item, maka pernyataan suatu kuisisioner dinyatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi rhitung < rtabel item, maka pernyataan suatu kuisisioner dinyatakan tidak valid dengan standar signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0.958	0.240	Valid
X1.2	0.954	0.240	Valid
X1.3	0.928	0.240	Valid
X1.4	0.947	0.240	Valid
X1.5	0.934	0.240	Valid

X1.6	0.915	0.240	Valid
X1.7	0.925	0.240	Valid
X1.8	0.931	0.240	Valid
X1.9	0.934	0.240	Valid
X1.10	0.918	0.240	Valid

Dari hasil Tabel 1 dapat dinyatakan valid dikarenakan seluruh item pernyataan diatas nilai rhitung > nilai rtabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0.948	0.240	Valid
X2.2	0.928	0.240	Valid
X2.3	0.933	0.240	Valid
X2.4	0.933	0.240	Valid
X2.5	0.921	0.240	Valid
X2.6	0.922	0.240	Valid
X2.7	0.942	0.240	Valid
X2.8	0.913	0.240	Valid
X2.9	0.935	0.240	Valid
X2.10	0.926	0.240	Valid
X2.11	0.921	0.240	Valid
X2.12	0.916	0.240	Valid
X2.13	0.919	0.240	Valid
X2.14	0.919	0.240	Valid
X2.15	0.927	0.240	Valid
X2.16	0.923	0.240	Valid
X2.17	0.917	0.240	Valid
X2.18	0.910	0.240	Valid

Dari hasil Tabel 2 seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid, dikarenakan nilai rhitung > nilai rtabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y1	0.934	0.240	Valid
Y2	0.904	0.240	Valid
Y3	0.930	0.240	Valid
Y4	0.932	0.240	Valid
Y5	0.944	0.240	Valid
Y6	0.901	0.240	Valid
Y7	0.924	0.240	Valid
Y8	0.909	0.240	Valid
Y9	0.922	0.240	Valid
Y10	0.911	0.240	Valid

Berdasarkan Tabel 3 seluruh pernyataan tersebut valid, dikarenakan nilai rhitung > rtabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

B. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat diandalkan atau dipercaya dan reliabilitas berkaitan dengan ketetapan alat ukur. Pada pengujian uji reliabilitas ini memakai rumus koefisien cronbach alpha. Keandalan instrumen yang digunakan ditunjukkan dengan angka alpha > 0,6. Jika angka alpha > 0,6 bisa dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Koefisien <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.984	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.990	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.980	0.6	Reliabel

Dari hasil Tabel Uji Reliabilitas diatas, maka dapat diketahui angka Cronbach's Alpha Motivasi Kerja (X₁) sejumlah 0.984, Disiplin Kerja (X₂) sejumlah 0.990, Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0.980 yang dimana semuanya menunjukkan angka Cronbach's Alpha > 0,6. Hal ini bisa dinyatakan semua variabel diatas reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

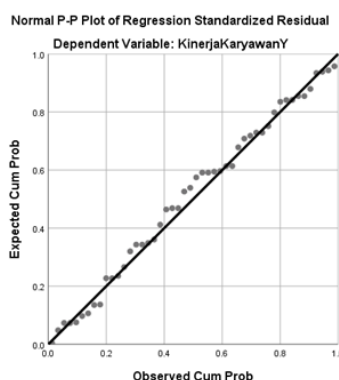
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menganalisa data dan memperoleh hasil yang akurat dalam analisis regresi yang merupakan persamaan bersifat Best Linear Unbiased Estimotor (BLUE). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas,

uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menganalisa data dan memperoleh hasil yang akurat dalam analisis regresi yang merupakan persamaan bersifat Best Linear Unbiased Estimotor (BLUE). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi dari uji normalitas lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan gambar chat dan gambar grafik berikut ini:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot



Dari hasil gambar 2, dapat diketahui bahwasannya penyebaran plot tersebar disekitar sepanjang garis 45°. Maka bisa dikatakan adalah distribusi data residual normal. Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Predicted Value
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.1666667
	Std. Deviation	1.60114281
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil Tabel 5, dapat diketahui bahwasannya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 dimana angka Sig. > 0,05, maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat sejauh mana berkaitan hubungan antara variabel-variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

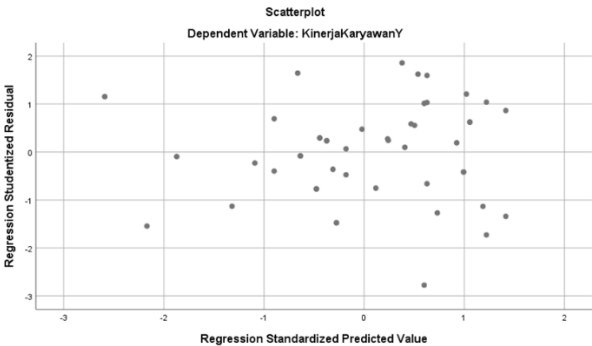
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X ₁)	.341	2.930
	Disiplin Kerja (X ₂)	.341	2.930

Dari hasil Tabel 7, dapat diketahui bahwasannya jumlah Tolerance dalam Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai sama yaitu $0.341 > 0.10$ dan jumlah VIF kedua variabel tersebut sejumlah $2.930 < 10$. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas bisa dilihat dengan gambar berikut ini:

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil Gambar 3, dapat diketahui tidak memiliki pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat, yakni variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X_1)	.341	2.930
	Disiplin Kerja (X_2)	.341	2.930

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,787 + 0,210 + 0,155 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

- Ukuran nilai Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan dengan nilai konstan (a). 7,787 adalah nilai Kinerja Karyawan jika variabel X_1 dan X_2 , yang mewakili Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, tetap konstan.
- Nilai koefisien b_1 variabel Motivasi Kerja (X_1) bernilai 0,210, yang berarti bahwa untuk setiap 1% kenaikan variabel ada korelasi antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Ini mengungkapkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X_1) meningkat, Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat. Sebaliknya, penurunan Motivasi Kerja (X_1) juga akan mengakibatkan penurunan pada Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai koefisien b_2 variabel Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0,155 yang berarti bahwa untuk setiap 1% kenaikan variabel ada korelasi antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Ini menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja (X_2) meningkat, Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat. Sebaliknya, penurunan di Disiplin Kerja (X_2) juga akan mengakibatkan penurunan pada Kinerja Karyawan (Y).

3.4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020).

A. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial antara variabel bebas, meliputi Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T, yakni :

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.787	2.327		3.346	.002
1 MotivasiKerjaX1	.210	.102	.395	2.057	.046
1 DisiplinKerjaX2	.155	.101	.295	1.533	.132

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji t pada statistik tabel, dapat diketahui bahwa thitung Motivasi Kerja (2,057) > ttabel (1,679), dengan nilai signifikansi (0,046) artinya H_0 ditolak dan **H1 diterima** terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji t pada statistik tabel, dapat diketahui bahwa thitung Disiplin Kerja (1,533) > ttabel (1,679), dengan nilai signifikansi (0,132) artinya H_0 diterima dan **H2 ditolak** tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji F sebagai berikut:

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.492	2	60.246	17.140	.000 ^b
	Residual	158.175	45	3.515		
	Total	278.667	47			

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} 17.140 > f_{tabel} (4,052). H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang berfungsi menunjukkan persentase variasi total pada variabel terikat (Y) yang mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel bebas (X) yang digunakan dalam model. Hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.407	1.875

Dari Hasil Tabel 10, bahwa diketahui Koefisien Determinasi (R^2) pada angka R Square sebanyak 0,432. Hal tersebut mengunjukkan bahwasanya ada kontribusi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum Kementerian Keuangan sebesar 43,2%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 43,2% (100% - 56,8%).

D. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi peran penting Motivasi Kerja (X1) dalam membentuk Kinerja Karyawan (Y). Analisis parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan dan positif memengaruhi Kinerja Karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t -hitung (2,057) yang melampaui t -tabel (1,679) dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=0,046$). Hal ini mengindikasikan penerimaan hipotesis alternatif (H_1), menegaskan

bahwa peningkatan motivasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t-hitung (1,533) tidak melampaui t-tabel (1,679), dan nilai signifikansi (0,132) lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima untuk variabel ini. Meskipun demikian, hasil uji simultan (F-test) memperkuat adanya pengaruh signifikan dari gabungan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung (17,140) yang secara substansial lebih besar daripada F-tabel (4,052). Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun hanya Motivasi Kerja yang merupakan prediktor parsial yang signifikan, kedua variabel secara kolektif memainkan peran krusial dalam menentukan Kinerja Karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Concept & Indicator Human Resources Manajegement for Management Research*. Deepublish Yogyakarta.
- Andika, I. G. A. I., Widyawati, S. R., & Saraswati, N. P. A. S. (2025). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PAPILLON UMALAS VILLA BADUNG. *VALUES*, 6(2), 232–248.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fahmi, I. (2023). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa PDTT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hursepuny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo

Persada.

- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Rivai. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi 7). Depok : PT RAJAGRAFINDO.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi aksara.
- Sucipto, R. H. (2025). Metode Penelitian Bisnis. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). Alvabeta Bandung, CV.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13(4), 405–416.