

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal

Maulida Hasanah<sup>1</sup>, Frida Aprillia<sup>2</sup>, Sonny Fransisco Siboro<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email: [maulidahasanah038@gmail.com](mailto:maulidahasanah038@gmail.com)<sup>1</sup>, [frida.frp@bsi.ac.id](mailto:frida.frp@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [sonny.sof@bsi.ac.id](mailto:sonny.sof@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
07-10-2025

Revisi:  
11-10-2025

Terima  
13-10-2025

Terbit Online:  
16-10-2025

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Pada era globalisasi, organisasi dituntut memiliki kinerja karyawan yang optimal agar dapat bersaing. Namun, permasalahan masih dijumpai seperti kedisiplinan rendah berupa keterlambatan hadir dan hasil kerja tidak tepat waktu, serta motivasi yang kurang akibat minimnya pelatihan dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 92 karyawan pada Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi, dengan sampel 48 responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $5,162 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai thitung  $3,773 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung  $16,911 > f_{tabel} 2,42$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien Determinasi, menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,9%, sementara 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## ABSTRACT

**Abstracts** - In the era of globalization, organizations are required to maintain optimal employee performance to remain competitive. However, problems persist, such as low discipline in the form of late attendance and untimely work, as well as low motivation due to a lack of training and recognition. This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Ministry of Villages and Development of Disadvantaged Regions. The study used quantitative methods, with a population of 92 employees in the Bureau of Organization, Human Resources, and Bureaucratic Reform, and a sample of 48 respondents. Data were collected through observation and questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results show that work discipline significantly influences employee performance, with a calculated t-value of  $5.162 > t\text{-table } 2.014$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Work motivation also significantly influences employee performance, with a calculated t-value of  $3.773 > t\text{-table } 2.014$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, work discipline and work motivation significantly influence employee performance, with a calculated f value of  $16.911 > f\text{ table } 2.42$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination indicates that work discipline and work motivation simultaneously influence employee performance by 42.9%, while other factors outside this study influence the remaining 57.1%. Thus, work discipline and work motivation have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan perlu menjadi lebih kompetitif serta mempunyai kelebihan serta daya tarik agar bisa bertahan dalam persaingan usaha dengan

perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satu skala persaingan yang paling signifikan adalah di sektor ekonomi. Sumber daya manusia (SDM) ialah elemen krusial pada setiap perusahaan, yang menentukan

apakah sebuah perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya. Di sisi lain, faktor manusia juga bisa menjadi pertimbangan terpenting dalam setiap aktivitas yang terjadi di dalam suatu perusahaan.

Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang sangat krusial dan bernilai dalam menentukan kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan karyawan perlu dilakukan dengan efektif untuk memastikan kontribusi yang optimal. Hal yang perlu mendapat atensi dari perusahaan adalah kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, atau tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka, maka secara otomatis fokus dan konsentrasi mereka terhadap pekerjaan akan terganggu. Karyawan yang loyal dan merasa dihargai akan mampu memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ini menunjukkan bahwa keberadaan organisasi dan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kinerja para karyawan yang berperan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Dalam mencapai tujuan yang optimal perlu diperhatikan faktor yang berpengaruh pada performa karyawan, di antaranya adalah pemenuhan kebutuhan material bagi karyawan. Ini merupakan elemen krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas mereka. Menurut Sherlie & Hikmah mendefinisikan “kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang optimal, baik dari sisi jumlah maupun mutu, yang diperoleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta kewajibannya, sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan”(Caraka & Azis, 2024).

Disiplin kerja adalah faktor penting yang berkaitan dengan patuhnya karyawan mengenai peraturan dan kebijakan yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Saleh & Utomo mendefinisikan “Disiplin kerja merujuk pada sikap menghormati, menaati, maupun mematuhi peraturan perusahaan (yang tertulis dan tidak tertulis) apabila karyawan melanggar tugas & kewenangan akan dikenakan sanksi oleh pimpinan”(Aprilia, Sijabat, & Darmaputra, 2024).

Namun, kondisi dilapangan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan data absensi pegawai Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi pada bulan Maret-Mei 2025, tercatat sebanyak 92 pegawai dengan total 8.836 data kehadiran. Dari jumlah tersebut, terdapat 5.261 kali ketidakhadiran, 2.510 kasus keterlambatan, serta 892 kasus pulang cepat.

Tabel.1 Data Kehadiran Pegawai

Kategori	Jumlah
Jumlah Pegawai	92
Total Data Kehadiran	8.836
Jumlah Absen	5.261
Jumlah Terlambat	2.510
Jumlah Pulang Cepat	892

Sumber: Data Perusahaan, 2025

Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan agar kinerja organisasi dapat berjalan lebih efektif. Hal inilah yang mendorong perlunya penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selain disiplin, faktor yang berpengaruh performa karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Edy Sutrisno mendefinisikan “Motivasi Kerja adalah faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut pendorong perilaku seseorang (Shihab Muhamad, Prahawan Wawan, & Maria Vera, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal”.

### Disiplin Kerja

Disiplin ialah perilaku yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dalam mengikuti aturan kerja, baik yang disampaikan secara lisan maupun tulisan dari kelompok atau organisasi. Menurut Sinambela mendefinisikan, “disiplin kerja adalah kesadaran serta niat karyawan untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi serta standar yang ditetapkan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai usaha dalam mengatur perilaku pribadi, kesadaran, serta kepatuhan untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja meliputi: besarnya pemberian kompensasi dan adanya contoh dari pemimpin di dalam organisasi” (Arinka Dwi Azahra, 2023).

Menurut Hasibuan dalam (Fauzan, 2022) dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- Mematuhi semua peraturan perusahaan
- Penggunaan waktu secara efektif
- Tanggung jawab dalam pekerjaan
- Tugas serta tingkat absensi

Beberapa indikator atau pengukuran yang digunakan dalam menilai kedisiplinan kerja, menurut Hasibuan dalam (Handayani & Oktapiani, 2021) kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

- Kehadiran, yaitu suatu perilaku atau rutinitas yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang ditandai dengan ketidakhadiran, yang secara konsisten dilakukan untuk menunjukkan bahwa keberadaannya nyata, dalam konteks ini kehadiran pekerja instansi saat bekerja. Ini menjadi indikator dasar dalam mengukur kedisiplinan, dan secara umum, pekerja yang memiliki tingkat disiplin yang rendah biasanya datang terlambat ke kantor.
- Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu sikap mematuhi hal-hal yang dianggap mengikat dan memiliki tingkatan lebih tinggi.

- c. Kepatuhan kepada standar kerja, bisa terlihat dari tingkat tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Di samping itu, karyawan juga dapat berkolaborasi dalam tim dengan rekan-rekan lainnya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, adalah suatu kondisi siap untuk mengetahui dan merespon kejadian yang tidak terduga. Karyawan yang selalu waspada dan hati-hati, penuh dengan perhitungan, akurat, serta selalu memanfaatkan segala hal dengan metode yang tepat dan hemat.
- e. Bekerja etis, yaitu aturan normatif yang memuat suatu sistem prinsip dan nilai etika yang berfungsi sebagai panduan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan kewajiban mereka di perusahaan. Beberapa karyawan mungkin bersikap kasar atau berperilaku tidak pantas terhadap konsumen. Ini adalah salah satu bentuk perilaku indisipliner, maka bertindak dengan etika merupakan salah satu manifestasi dari kedisiplinan kerja karyawan.
- d. Kebutuhan terhadap penghargaan: berupa penghormatan dan apresiasi dari rekan kerja dan atasan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai.
- e. Kebutuhan perwujudan diri: untuk memenuhi kebutuhan ini, perusahaan dapat menyediakan peluang untuk pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

### Kinerja Karyawan

Prestasi yang diraih oleh individu disebut dengan kinerja. Pegawai yang menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan dan berhasil, baik dalam kualitas maupun jumlah disebut kinerja. Hasil kerja individu dinilai berdasarkan jumlah dan kualitas yang sudah disetujui. (Silaen et al., 2021).

Menurut Moehariono mendefinisikan “Kinerja atau yang sering disebut *performance*, merujuk hasil yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan baik dari segi kualitas maupun jumlah. Ini selaras kepada kewajiban dan hak yang dimiliki, disertai upaya untuk meraih tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar ketentuan yang berlaku serta tetap menjunjung tinggi norma dan etika” (Siregar, Harahap, & Nur, 2022).

Menurut Wirawan dalam (Darmawan & Prastiwi, 2022) dimensi yang digunakan dalam meneliti Kinerja Karyawan, Yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja terdiri dari tiga indikator, yaitu jumlah hasil pekerjaan, mutu hasil pekerjaan dan efektivitas dalam menjalankan tugas.
- b. Dimensi perilaku kerja terdiri dari tiga indikator yang meliputi, kedisiplinan, inisiatif dan ketelitian.
- c. Dimensi karakter pribadi terdiri dari tiga indikator yang meliputi, kemampuan memimpin, integritas, dan kreativitas.

Menurut Robins dalam (Silaen et al., 2021), 5 indikator untuk menilai kinerja pegawai, meliputi:

- a. Kualitas Kerja Kesempurnaan dalam pelaksanaan tugas berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan serta cara mereka menilai kualitas hasil diperoleh, yang berfungsi sebagai tolak ukur dari mutu pekerjaan.
- b. Kuantitas Kerja, Jumlah output yang terukur dalam ukuran tertentu menggambarkan volume kerja berdasarkan banyaknya aktivitas yang berhasil dilaksanakan.
- c. Ketepatan Waktu, Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan serta memanfaatkan waktu secara efisien untuk kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas, Meningkatkan hasil kerja dicapai disetiap bagian dalam penggunaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengoptimalkan pemanfaatan setiap tingkat sumber daya organisasi seperti (tenaga kerja, dana, bahan baku) yang dimiliki.

### Motivasi Kerja

Motivasi bermula dari istilah *move* yang bisa dipahami sebagai “dorongan ataupun penggerak”. Pada konteks manajemen, Motivasi berfokus di sumber daya manusia secara umum dan lebih khusus lagi pada bawahan. Motivasi yang menantang bertujuan guna mengarahkan kemampuan serta potensi staf agar bersedia bekerja sama dengan baik dalam mencapai serta melaksanakan sasaran yang telah ditetapkan (Saryanto, 2023).

Salah satu teori yang paling dikenal oleh Abraham Maslow. Dalam teorinya, Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia disusun dalam sebuah piramida, yang di mulai dari keperluan fisiologis, diikuti oleh kebutuhan akan keamanan, sosial, penghargaan (atau ego) dan terakhir untuk mengaktualisasikan diri (Desmet & Fokkinga, 2020).

Menurut Ratna dalam (Caissar, Hardiyana, Nurhadian, & Kadir, 2022) terdapat enam dimensi dalam menilai motivasi kerja karyawan yang meliputi:

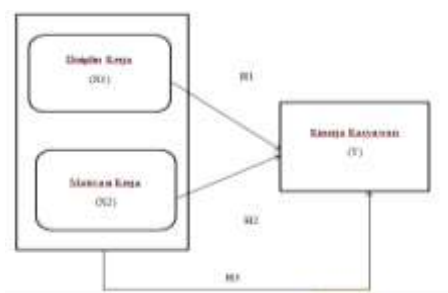
- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi kerja

Menurut Ainunnisha dalam (Caissar et al., 2022) Dalam penelitian ini peneliti menyusun indikator yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik meliputi pembagian gaji, bonus, tunjangan makan, transportasi, sarana tempat tinggal, dan lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: mencakup asuransi ketenagakerjaan, iuran pensiun, tunjangan hari tua, serta asuransi kecelakaan.
- c. Kebutuhan sosial: mencakup hubungan terhadap individu lainnya, termasuk kebutuhan agar

- e. Komitmen, Merujuk pada sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas terhadap tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Pada penelitian ini terdapat research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh (Sukiyah, Elok Venanda, & Dwiridotjahjono, 2021) menyatakan hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ahdiany & Siregar, 2024) menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Prameshti & Sutrisno, 2024) menyatakan hasil bahwa Secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

H0: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Ha: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Hipotesis 2 (H2)

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Hipotesis 3 (H3)

H0: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Ha: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif berdasarkan analisis statistik. Metode kuantitatif merupakan suatu alat pengolahan data menggunakan statistika. Maka dari itu, data yang dihasilkan disajikan dalam bentuk numerik (Sahir, 2022). Tujuan penelitian ini guna meneliti serta memahami dampak dari disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Dalam pengambilan data menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Observasi merupakan cara melakukan mengamati dan mencatat yang terencana terhadap fenomena yang terlihat pada objek yang diteliti (Sujarweni, 2025). Kuesioner ialah metode guna mengumpulkan data melalui memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk responden jawab. Metode ini dianggap efisien untuk mengumpulkan data, jika peneliti jelas mengenai variabel yang ingin diteliti serta mengetahui harapan dari para responden (Sujarweni, 2025).

Salah satu jenis skala yang biasa dipakai pada pembuatan kuesioner ialah skala ordinal, dikenal juga sebagai skala likert. Skala ini memiliki 5 tingkat pilihan jawaban dengan opsi sebagai berikut (Ghozali, 2021).

Tabel. 2 Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (ST)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Ghozali, 2021)

Pada penelitian ini Jumlah populasi 92 karyawan kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal pada Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi.

Pengambilan sampel dilaksanakan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yakni metode pemilihan sampel secara acak dari populasi, tidak dengan mempertimbangkan pembagian berdasarkan kelompok ataupun strata yang ditentukan (Sahir, 2022). Sampel pada penelitian ini yaitu 48 karyawan Kantor kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal pada Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik yaitu, uji asumsi klasik,

uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji regresi linier berganda.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 1 Uji Validitas

Uji validitas menilai kemampuan kuesioner dalam mendapatkan informasi yang ingin diukur. Uji signifikansi digunakan nilai r tabel. Nilai r tabel untuk 48 sampel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0.05$ ) menunjukkan 0.2845. Kriteria Pada uji validitas, variabel akan dinyatakan valid jika r hitung > r tabel. Bisa dikatakan bahwasanya semua pernyataan yang ada di seluruh variabel adalah valid. Jika r hitung < r tabel bahwasanya semua pernyataan yang ada diseluruh variabel adalah tidak valid.

Rumus uji validitas:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

Bandingkan **r hitung** dengan **r tabel** pada  $df = n-2$

Rumus:  $(df) = n-2$   
= 48-2  
= 46

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Koefisien Korelasi (r Hitung)	r Tabel (N-2)	Keterangan
X1.1	0,809	0,2845	Valid
X1.2	0,698	0,2845	Valid
X1.3	0,802	0,2845	Valid
X1.4	0,708	0,2845	Valid
X1.5	0,819	0,2845	Valid
X1.6	0,807	0,2845	Valid
X1.7	0,870	0,2845	Valid
X1.8	0,860	0,2845	Valid
X1.9	0,716	0,2845	Valid
X1.10	0,853	0,2845	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel (N-2)	Keterangan
X2.1	0,577	0,2845	Valid
X2.2	0,574	0,2845	Valid
X2.3	0,538	0,2845	Valid
X2.4	0,811	0,2845	Valid
X2.5	0,749	0,2845	Valid
X2.6	0,778	0,2845	Valid
X2.7	0,671	0,2845	Valid
X2.8	0,701	0,2845	Valid
X2.9	0,670	0,2845	Valid
X2.10	0,627	0,2845	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Merujuk hasil dari pengujian validitas di tabel 4 diatas memperlihatkan bahwasanya setiap item variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki r hitung > r tabel

(0,2845). Hal tersebut dapat dikatakan seluruh butir pernyataan dalam variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap valid.

Tabel 5 Hasil Uji validitas Y

Variabel	Koefisien Korelasi (r Hitung)	r Tabel (N-2)	Keterangan
Y1	0,827	0,2845	Valid
Y2	0,911	0,2845	Valid
Y3	0,882	0,2845	Valid
Y4	0,708	0,2845	Valid
Y5	0,859	0,2845	Valid
Y6	0,806	0,2845	Valid
Y7	0,805	0,2845	Valid
Y8	0,865	0,2845	Valid
Y9	0,868	0,2845	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Merujuk hasil dari pengujian validitas di tabel 5 menunjukkan bahwasanya semua item variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung melebihi r tabel (0,2845). Hal tersebut bisa dikatakan setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merujuk pada proses pengukuran yang memperlihatkan seberapa jauh ketetapan dari sebuah instrument konsisten. Sebuah instrumen konsisten dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach melebihi atau sama dengan 0.60.

Rumus pada uji reliabilitas adalah:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Penjelasan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = jumlah item

$S_j$  = varians responden untuk item

$S_x$  = jumlah varians skor total

Tabel. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R- Hitung	Alpha Cronbach's	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,930	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,861	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	0,6	Reliabel

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Merujuk dari tabel tersebut, menyajikan hasil pengujian data menggunakan SPSS. Jika Cronbach's Alpha melebihi angka 0,6, data dianggap berliabilitas yang baik. bisa ditarik kesimpulan bahwasanya penelitian ini dianggap reliabel dikarenakan Cronbach's Alpha melampaui batas minimum yang ditetapkan, sehingga analisis bisa dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

##### 3.2. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ialah guna memastikan apakah data pada variabel independen

maupun dependen mengikuti distribusi normal. Dalam studi ini, pengujian normalitas dilaksanakan mempergunakan *Kolmogorov Smirnov* yang menampilkan *Asymp.Sig (2-tailed)*. Rumus pada uji Normalitas yaitu:

$$D = \sup |F_n(x) - F(x)|$$

$F_n(x)$  = fungsi distribusi empiris sampel

$F(x)$  = distribusi kumulatif normal teoretis

Kriteria pada uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov):

- a Jika nilai Sig. > 0,05 data berdistribusi Normal
- b Jika nilai Sig. < 0,05 data berdistribusi Tidak Normal

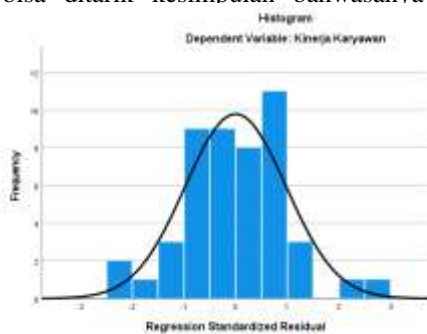
Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Univariate
N		48
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.998660
	Std. Deviation	3.0836750
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.072
	Absolute	.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>b</sup>		.300 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.318
	95% Confidence Interval	Lower Bound
	Upper Bound	.330

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

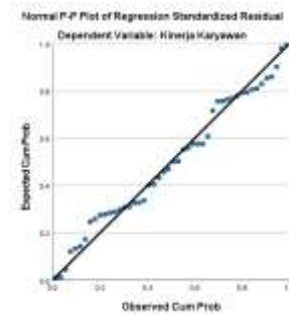
Merujuk hasil dari pengujian normalitas bahwasanya nilai probabilitas residual 0.200. nilai ini melebihi 0,05. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data residual



Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Gambar 2 Histogram

Merujuk dari grafik histogram, terlihat penyebaran data residual membentuk pola yang menyerupai distribusi normal (berbentuk lonceng atau bell-shaped curve). Ini mengindikasikan bahwa residual data terdistribusi secara normal. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)  
Gambar. 3 Hasil Uji Plot

Hasil dari grafik probability yang terdapat dalam studi ini ditemukan titik-titik data residual mengikuti pola garis diagonal yang mencerminkan distribusi normal. Yang menunjukkan bahwasanya residual dalam model regresi tersebar secara normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidak perbedaan varians residual dari tiap observasinya. Adapun rumus Uji Heterokedastisitas yaitu:

$$|e_i| = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_n X_n + u$$

$|e_i|$  = nilai absolut residual dari regresi awal

$X_1, X_2, \dots$  = variabel independen

$\alpha_0, \alpha_1, \dots$  = koefisien regresi dalam model Glejser

$u$  = error

Kriteria pada uji Heterokedastisitas (Glejser), yaitu:

- a Jika nilai Sig. > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas
- b Jika nilai Sig. < 0,05 terjadi heterokedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.729	2.052		3.766	.001
	Disiplin Kerja	-.067	.047	-.220	-1.414	.164
	Motivasi Kerja	.068	.050	.209	1.344	.186

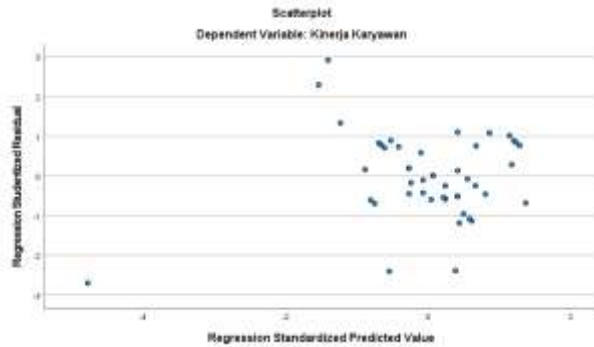
a. Dependent Variable: ABS

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Merujuk dari gambar tersebut, bisa dipahami bahwasanya nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 0,164, untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,186. Karena kedua nilai signifikansi tersebut melebihi tingkat signifikansi 0,05, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi tidak terjadi

gejala heterokedastisitas, dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas. Kriteria pada uji Heterokedastisitas (Scaterplot) yaitu:

- a Apabila titik-titik plot tampak tersebar secara acak maka tidak terjadi heterokeadastisitas
- b Apabila titik-titik plot tidak tersebar secara acak maka terjadi heterokedastisitas



Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)  
Gambar. 4 Hasil Scaterplot

Merujuk pada hasil scatterplot di atas, tampak bahwa sebaran titik data terdistribusi secara acak disekitar garis nol dalam sumbu vertikal tanpa membentuk pola yang jelas. Ini mengindikasikan bahwasanya tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolonieritas

Digunakannya pengujian Multikolonieritas yaitu guna mengevaluasi adanya hubungan yang kuat dari *independent variable*. Ini dilakukan untuk mengetahui adanya multikolonieritas, digunakan pendekatan VIF. Rumus pada uji Multikolonieritas yaitu: Dilihat dari nilai Tolerance dan VIF.

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1-Rj^2)}$$

$R^2 =$  Koefisien Determinasi

Kriteria:

- a Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 tidak terjadi multikolonieritas
- b Tolerance < 0,10 dan VIF > 10 terjadi multikolonieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	Partial				
1 (Constant)	1.738	3.475			1.973	.086		
Disiplin Kerja	.882	.888	.764		8.237	<.001	.194	1.268
Motivasi Kerja	1.190	.885	.441		1.522	.135	.194	1.268

Merujuk dari tabel 9, bisa disimpulkan hasil uji multikolonieritas mengindikasikan nilai tolerance dari masing-masing variabel (X1 dan X2) adalah 0,794 >

0,10 serta VIF sebesar 1,260 < 10, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terjadi multikolonieritas di antara variabel independen, sehingga masing-masing variabel bisa digunakan pada analisis regresi berganda.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Digunakannya uji T bertujuan guna menilai sejauh mana tiap-tiap *independent variable* secara parsial memengaruhi *dependent variable* pada suatu model regresi. Proses pengujian dilaksanakan melalui perbandingan dari nilai thitung kepada ttabel. Adapun rumus pada Uji T yaitu:

$$t = \frac{bi}{SE(bi)}$$

$bi$  = koefisien regresi

$SE(bi)$  = standard error

Kriteria Uji T (Parsial) yaitu:

- a Jika thitung melebihi ttabel, variabel tersebut berdampak signifikan.
  - b Jika thitung di bawah ttabel, variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial

Tabel 10 Hasil Uji T Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Partial		
1 (Constant)	15.450	4.158			3.716	<.001
Disiplin	.500	.097	.606		5.162	<.001

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

a Rumus T-Tabel:

$$T\text{-Tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$T\text{-Tabel} = (0,10/2; 48-2-1)$$

$$T\text{-Tabel} = (0.05; 45)$$

$$T\text{-Tabel} = 2.014 \text{ (dilihat dari distribusi nilai F)}$$

Hasil dari uji T diperoleh nilai Thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 5.162 > 2.014 yang merupakan nilai Ttabel. Dengan demikian, H0 ditolak serta Ha diterima. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Semakin memperkuat temuan bahwasanya ada pengaruh secara positif dan signifikan dari Disiplin Kerja serta Kinerja karyawan. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dengan keseluruhan kepada Kinerja karyawan (Y), sehingga Ha diterima.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial

Tabel 11 Hasil Uji T Motivasi Kerja X2

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.936	4.486		4.444	<.001
	Motivasi Kerja	.448	.119	.496	3.773	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Merujuk dari hasil uji T, diperoleh nilai Thitung bagi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 3,773 yang melebihi ttabel sebesar 2,014, sehingga H0 ditolak serta Ha diterima. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, dibawah 0,05, yang mengindikasikan adanya pengaruh secara positif serta signifikan dari motivasi kerja kepada kinerja karyawan. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) dengan keseluruhan berdampak signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan guna mengetahui beberapa *independent variable* dengan bersamaan berdampak secara signifikan kepada *dependent variable*. Adapun rumus uji F yaitu:

$$R = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Kriteria pada uji F (simultan)

- Jika thitung melebihi ttabel, variabel tersebut berdampak signifikan.
- Jika thitung di bawah ttabel, variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan
- Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.055	2	316.027	16.911	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	840.925	45	18.687		
	Total	1472.979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Rumus F-Tabel:

$$F\text{-Tabel} = F(k:n - k)$$

$$F\text{-Tabel} = 2; 48 - 2$$

$$F\text{-Tabel} = 2; 46$$

$$F\text{-Tabel} = 2.42 \text{ (dilihat dari distribusi nilai F)}$$

Berdasarkan data pada tabel Anova, terlihat nilai F hitung mencapai 16.911 lebih besar dibandingkan f

tabel 2,42 dengan tingkat Sig. 0,000 dibawah 0,05, oleh karena itu, H0 ditolak serta Ha diterima. Dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) berdampak signifikan secara bersamaan kepada Kinerja karyawan (Y) pada kantor kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal, maka Ha diterima.

## 3.4 Uji regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas terhadap mempengaruhi variabel terikat. Persamaan Regresi Berganda bisa dijelaskan seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Penjelasan:

Y = *dependent variable*

X1, X2 = *independent variable*

A = konstanta (jikalau nilai x 0, maka Y akan sebesar atau konstanta)

b1, b2 = koefisien regresi (nilai penurunan atau peningkatan)

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.111	4.662		2.169	.035
	Disiplin	.401	.103	.488	3.898	<.001
	Motivasi Kerja	.255	.115	.277	2.217	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 10.111 + 0,401X_1 + 0,255X_2 + e$$

Merujuk dari hasil persamaan tersebut bisa menjadi acuan guna diinterpretasikan:

- Konstanta 10.111 artinya bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) nilainya 10,111
- Variabel disiplin kerja (X1) koefisien yang didapat (B1X1) yaitu positif mencapai 0,401 artinya dengan menambahkan 1 (satuan) bisa mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan (Y) yaitu 40,1% dengan independent variable tetap.
- Variabel Motivasi kerja (X2) koefisien yang didapat (B2X2) menandakan positif yaitu 0,255 artinya dengan menambahkan 1 (satuan) bisa mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan (Y) mencapai 25,5% kepada independent variable tetap.

## 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian kuantitatif, pengujian koefisien determinasi dilakukan guna mengukur sebesar apa pengaruh dari *independent variable* kepada *dependent variable*. Nilai dari koefisien determinasi berada dalam kisaran dari 0 hingga 1. Jikalau nilai R Square tergolong rendah, hal ini mengindikasikan

bahwasanya kemampuan *independent variable* untuk menjelaskan perubahan kepada *dependent variable* masih terbatas. Secara khusus, uji determinasi mengukur besarnya R Square, yang mencerminkan proporsi variasi total dalam variabel terikat yang bisa dijelaskan dari variabel bebas.

Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Penjelasan:

KP = nilai koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = nilai koefisien korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan sebuah perhitungan dengan menggunakan formula Beta x Zero Order x 100%. Beta yaitu koefisien regresi yang sudah distandarkan, sedangkan zero order adalah korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Beta dan Zero Order sebagai berikut.

### 1. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients		Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta	Beta			
1	(Constant)	10.111	4.682		2.188	.235	
	Disiplin	.481	.109	.486	.388	-.801	.689
	Motivasi Kerja	.285	.115	.277	.247	.832	.468

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Berdasarkan hasil gambar diatas, dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut:

- Variabel Disiplin Kerja (X1)**  
diperoleh nilai  $r_{yx1} = 0,606$  dan  $\beta_1 = 0,486$ .  

$$KD_{X1} = r_{yx1} \times \beta_1 \times 100\%$$

$$= 0,606 \times 0,486 \times 100\%$$

$$= 0,294516 \text{ (29,45\%)}$$
- Variabel Motivasi Kerja (X2)**  
diperoleh nilai  $r_{yx2} = 0,486$  dan  $\beta_2 = 0,277$ .  

$$KD_{X2} = r_{yx2} \times \beta_2 \times 100\%$$

$$= 0,486 \times 0,277 \times 100\%$$

$$= 0,134622 \text{ (13,46\%)}$$
- Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Kemudian hasil keduanya dijumlahkan:  

$$R^2 = KD_{X1} + KD_{X2}$$

$$= 0,294516 + 0,134622$$

$$= 0,429138$$

$$= 0,429 \text{ (42,9\%)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 29,45% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 13,46% terhadap kinerja karyawan.

### 2. Hasil uji koefisien determinasi secara simultan.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.404	4.32287

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Berdasarkan hasil gambar diatas, menunjukkan R square mendapatkan nilai sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

### 3.4 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwasanya melalui persamaan hasil uji regresi linier berganda variabel Disiplin Kerja X1 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 10.111 + 0,401X1 + 0,255X2 + e$ . Selanjutnya, hasil uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. di mana nilai thitung bagi variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 5.162 melebihi tabel 2,014. Selain itu, nilai signifikansi mencapai 0,000 yang dibawah 0,05 juga menguatkan hasil tersebut. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya berdasarkan uji-t parsial, ada hubungan positif serta signifikan dari Disiplin Kerja (X1) serta Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, disiplin kerja terbukti berdampak kepada kinerja karyawan di Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Nur, Abdullah, & Ali, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Penelitian (Sugiyah, Yuliantari, & Nurhidayati, 2024) juga menemukan hasil serupa bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja kepada Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwasannya melalui persamaan hasil uji regresi linier berganda variabel Motivasi Kerja X2 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 10.111 + 0,401X1 + 0,255X2 + e$ . Selanjutnya, hasil uji T menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pernyataan tersebut didukung oleh hasil uji T yaitu nilai Thitung melebihi Ttabel. Hal ini ditunjukkan nilai Thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 3,773 > 2.014 sebagai nilai T-tabel, nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Ini ditunjukkan bahwasanya uji

hipotesis uji T (Parsial) terdapat pengaruh positif serta signifikan dari Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y). oleh karenanya bisa dinyatakan bahwasanya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh kepada Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ahdiany & Siregar, 2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aeon Indonesia. Penelitian (Nurhasanah & Rizka Akbar, 2023) juga menemukan hasil yang serupa bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa melalui persamaan hasil uji regresi linier berganda seluruh variabel menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 10.111 + 0,401X1 + 0,255X2 + e$ . Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil dari uji F yaitu Fhitung melebihi Ftabel. Ini ditunjukkan dari F-hitung 16.911 melebihi f tabel 2,420 serta nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwasanya pengujian hipotesis uji F (Simultan) terdapat dampak positif serta signifikan antara Disiplin Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Oleh kerannya, bisa dinyatakan bahwasanya Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja (X2) berdampak secara bersamaan kepada Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Yuliawati & Oktavianti, 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rewash Jakarta Selatan. Penelitian ini juga mendukung temuan (Sukiyah et al., 2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar  $5.162 > t\text{-tabel } 2,014$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi kedisiplinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dari

nilai t-hitung  $3,773 > t\text{-tabel } 2,014$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya motivasi kerja yang tinggi juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini terbukti melalui hasil uji F, di mana nilai F-hitung sebesar  $16.911 > F\text{-tabel sebesar } 2,42$ , serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kontribusi pengaruh kedua variabel terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan dapat menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan budaya disiplin melalui workshop singkat, bukan hanya menekankan hukuman. Dengan pendekatan edukatif, pegawai lebih memahami pentingnya disiplin sebagai nilai organisasi
2. Disarankan perusahaan membuat Program Mentoring Formal dimana pegawai senior menjadi pembimbing bagi pegawai baru. Mentoring ini bisa menumbuhkan motivasi kerja melalui transfer pengetahuan dan pengalaman.
3. Disarankan perusahaan membuat Kompetisi Inovasi Internal antar-unit kerja untuk menyumbangkan ide atau solusi inovatif terkait pelayanan public maupun program pembangunan desa. Kompetisi ini bisa menjadi sarana kreativitas ASN.
4. Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk penambahan variabel independen lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya dalam organisasi, maupun tingkat kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
5. Untuk penelitian selanjutnya, mengkombinasikan data primer (kuesioner) dengan data sekunder (misalnya laporan kinerja tahunan, data absensi digital), agar hasilnya lebih akurat dan mendalam

## REFERENSI

- Ahdiany, N., & Siregar, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEON Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 622–636.  
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4911>
- Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- Arinka Dwi Azahra, D. N. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Information Systems and Management*, 2(1), 34–42.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 131–142. <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.238>
- Desmet, P., & Fokkinga, S. (2020). Beyond Maslow's pyramid: Introducing a typology of thirteen fundamental needs for human-centered design. *Multimodal Technologies and Interaction*, 4(3), 1–22. <https://doi.org/10.3390/mti4030038>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Melalui Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 497. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.439>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i3.167>
- Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Nurhasanah, I., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1024–1032. Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORA-PI/index>
- Pramesthi, M. I., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2043–2054.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, ed.). bantul-jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saryanto. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Shihab Muhammad, Prahawan Wawan, & Maria Vera. (2022). 1879-Article Text-4826-1-10-20220729. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siregar, S. manaharawan, Harahap, S. fialy, & Nur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran ( JUMPER )*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Sugiyah, S., Yuliantari, K., & Nurhidayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.