

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) DI PROVINSI GORONTALO

Rahmat Hidayat Isran¹, Hedy Vanni Alam², Srie Isnawaty Pakaya³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: rahmatisran1@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the effect of discipline and work motivation on the performance of employees at the human Resources Development Agency (BPSDM) of Gorontalo Province. Data were collected using questionnaire from the entire population of 75 BPSDM employees, applying a total sampling technique so that the entire population served as the sample. Data analysis was then conducted using multiple linear regression: $\hat{Y} = 16.133 + 0.173 + 0.218 + e$. The coefficient of determination indicated an adjusted R-squared value of 0.417, analyzed using IBM SPSS version 30. The findings show that simultaneously, discipline and work motivation have a significant effect on employee performance, with f-count (7.358) > f-table (3.12) and a significance value of $0.001 < 0.05$. Partial (t-test) results indicate that discipline has a significant positive effect on employee performance (t-count = 2.250 > t-table = 1.992; $p = 0.027 < 0.05$), and work motivation also has a significant positive effect (t-count = 2.694 > t-table = 1.992; $p = 0.009 < 0.05$). Thus, the research hypotheses are confirmed.

Keywords: *Discipline; Work Motivation; Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo yakni sebanyak 75 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda: $\hat{Y} = 16.133 + 0.173 + 0.218 + e$. Selain itu hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.417, menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan f-hitung (7.358) > f-tabel (3.12) dan nilai signifikan ($0.001 < 0.05$). Berdasarkan uji parsial (uji t) bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung (2.250) > t-tabel (1.992) dengan nilai signifikan ($0.027 < 0.05$) dan variabel motivasi kerja memiliki t-hitung (2.694) > t-tabel (1.992) dengan nilai signifikan ($0.009 < 0.05$). Dengan demikian, maka hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan data diterima.

Kata Kunci: *Disiplin; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola SDM dapat menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuannya. Organisasi dapat menentukan arah strategi dengan mengetahui Tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak hanya mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam menghadapi perubahan, serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga disiplin, motivasi kerja, serta dukungan lingkungan kerja.

Menurut (Andriansyah & Suhartono, 2024) kinerja pegawai merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diukur tidak hanya dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari efektivitas, efisiensi, waktu serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang menentukan kinerja pegawai yang baik diantaranya dengan adanya disiplin dan motivasi kerja.

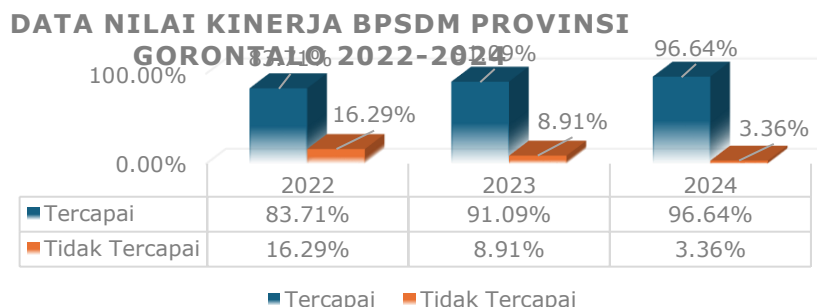
Disiplin menjadi salah faktor mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, kesesuaian dan keteraturan terhadap berbagai peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saraswati dkk., 2024) mengartikan kedisiplinan sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga menunjukkan bahwa aspek kesadaran internal pegawai yang merupakan inti dari disiplin kerja yang berdampak pada kinerja.

Selain itu motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting bagi kinerja pegawai, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki inisiatif yang lebih tinggi, mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal bagi organisasi. Menurut (Muna & Isnawati, 2022) motivasi kerja sealar dengan pola pikir dan nilai-nilai yang mempengaruhi individual untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas kemauan pihak lain.

Disiplin dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari organisasi itu sendiri, dari individu pegawai, atau dari lingkungan luar organisasi. Hasibuan dalam (Satyananda & Deandra, 2022) mengemukakan jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, maka mereka pada dasarnya memiliki sikap disiplin. Motivasi kerja yang berkaitan dengan arah tingkah laku dapat membantu orang merasa lebih percaya diri dan mampu dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat penting dalam rangka pengembangan kompetensi SDM aparatur dengan bekerja sama dengan seluruh *stakeholder* di dalam maupun di luar pemerintah Provinsi Gorontalo untuk membangun SDM aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional serta menjadi *the center of excellent* dan menuju *corporate university* di wilayah Provinsi Gorontalo.

Pengukuran kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo diukur dengan adanya nilai prestasi kerja pegawai yang tercermin dalam sasaran kinerja pegawai (SKP), dimana pengukuran nilai kerja pegawai adalah proses sistematis untuk mengevaluasi kinerja atau hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi. Ini melibatkan penilaian terhadap bagaimana seorang pegawai bekerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Pengukuran ini membantu organisasi memahami kekuatan dan kelemahan pegawai, serta menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dalam konteks sektor pemerintahan, kinerja tidak sekedar mengukur capaian kuantitatif, namun juga memperhatikan kualitas kontribusi pegawai secara komprehensif. Berikut ini merupakan data kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di Provinsi Gorontalo pada tahun 2022-2024 dimana pada setiap tahunnya terjadi kenaikan.



Gambar 1 Grafik Data Nilai Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo Tahun 2022-2024.

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo 2022-2024

Berdasarkan observasi dan data yang diperoleh, grafik data nilai kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo Tahun 2022-2024, terlihat adanya tren peningkatan kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, persentase kinerja yang tercapai sebesar 83,71%, dan mengalami peningkatan menjadi 91,09% di tahun 2023. Kemudian pada tahun 2024, presentase ini kembali naik menjadi 96,64%. Kenaikan ini menunjukkan bahwa upaya perbaikan sistem kerja dan pelaksanaan program kerja di BPSDM Provinsi Gorontalo berjalan dengan baik dari tahun ke tahun. Di sisi lain, jumlah kinerja yang tidak tercapai menunjukkan penurunan yang baik, dari 16,29% pada tahun 2022 menjadi 8,91% di tahun 2023, dan turun lagi menjadi hanya 3,36% di tahun 2024. Keseluruhan nilai kinerja ini sudah menunjukkan angka yang baik, pencapaian ini menjadi bukti bahwa berbagai upaya peningkatan disiplin, serta motivasi kerja telah memberikan hasil yang optimal. Setiap bidang kerja mampu menunjukkan kontribusi baik dalam mendorong tercapainya target-target yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, data tersebut penting untuk dianalisis lebih jauh karena masih terdapat sebagian kecil kinerja yang belum tercapai. Fenomena ini menandakan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh capaian angka kinerja secara agregat, melainkan juga oleh konsistensi individu pegawai dalam mempertahankan kualitas kerja. Hal ini menjadi relevan mengingat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disiplin, motivasi kerja, serta dukungan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di Provinsi Gorontalo, agar strategi peningkatan kinerja yang telah berhasil dicapai dapat terus diperkuat, dipertahankan, serta dapat dijalankan secara berkesinambungan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positivism, guna untuk meneliti populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yaitu pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo. Menurut Sugiyono dalam (Roflin dkk., 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan program IBM SPS versi 30.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Menurut sugiyono dalam (Rosita dkk., 2021) Uji validitas dapat dinyatakan valid jika setiap butir pernyataan yang terdapat pada kusioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Kemudian, kusioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai rhitung lebih besar dari rtabel.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin

Disiplin Variabel (X1)			
Item Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Ketepatan Waktu			
Pernyataan 1	0.435	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.462	0.361	Valid

Pernyataan 3	0.517	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.501	0.361	Valid
Kepatuhan Terhadap Peraturan			
Pernyataan 5	0.480	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.396	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.568	0.361	Valid
Berpakaian Baik dan Sopan			
Pernyataan 8	0.502	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.486	0.361	Valid
Pernyataan 10	0.493	0.361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variable Disiplin (X1) dengan menggunakan program SPSS 30 menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variable Disiplin valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Variabel (X2)			
Item Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Kebutuhan Fisik			
Pernyataan 1	0.537	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.389	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.503	0.361	Valid
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan			
Pernyataan 4	0.503	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.368	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.453	0.361	Valid
Kebutuhan Sosial			
Pernyataan 7	0.428	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.424	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.453	0.361	Valid
Kebutuhan Akan Penghargaan			
Pernyataan 10	0.384	0.361	Valid
Pernyataan 11	0.520	0.361	Valid
Pernyataan 12	0.605	0.361	Valid
Kebutuhan Perwujudan Diri			
Pernyataan 13	0.524	0.361	Valid
Pernyataan 14	0.501	0.361	Valid
Pernyataan 15	0.443	0.361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Motivasi Kerja valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Variabel (Y)			
Item Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Kuantitas			
Pernyataan 1	0.396	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.542	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.515	0.361	Valid
Kualitas			
Pernyataan 4	0.585	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.520	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.509	0.361	Valid
Waktu			
Pernyataan 7	0.689	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.528	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.434	0.361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Kinerja Pegawai valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics					
NO	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Disiplin	10	0.654	0.6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	15	0.785	0.6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	9	0.652	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0.6, variabel disiplin (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.654, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.785, dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.652. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam suatu model penelitian. Data yang diperoleh merupakan hasil dari jawaban responden terkait variabel X1, X2 dan variabel Y, yang dibagikan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo yang menjadi fokus pada penelitian ini. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari kuesioner penelitian yang dibagikan sebagai berikut:

Tabel 5 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation
Disiplin	42.04	3.836
Motivasi Kerja	64.57	5.194
Kinerja Pegawai	37.45	3.648

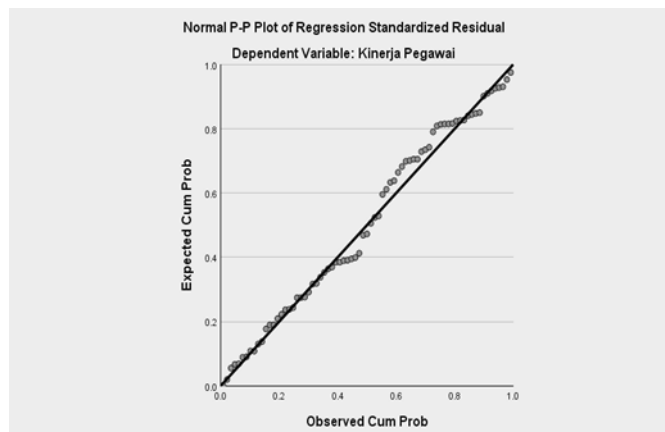
Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki sebaran data yang relative kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga data cenderung homogen.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang diuji itu berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan model pengujian Probability Plot (P- Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai, pola menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam

model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai *Tolerance* > 0.1 atau nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 Uji Multi Kolinearitas

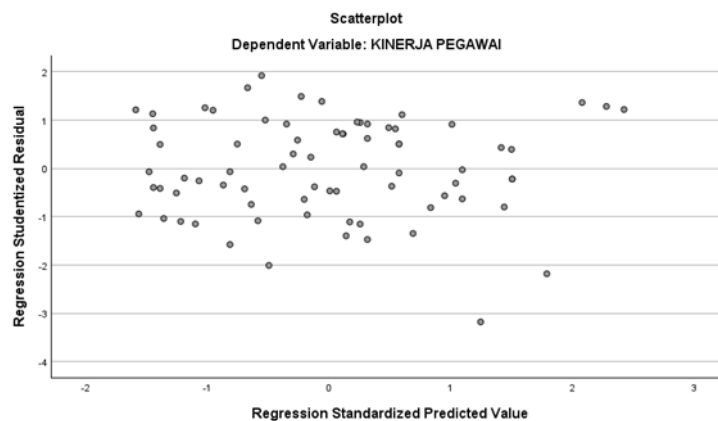
Model	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1 > Y	Disiplin	0.870	1.149	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2 > Y	Motivasi Kerja	0.870	1.129	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel tersebut berada di atas 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana apabila titik-titik residual menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*), serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik (scatterplot) menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas (misalnya pola bergelombang, melebar, atau menyempit). Penyebaran titik yang acak ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai thitung > nilai ttabel dan nilai Sig. < nilai Alpha (0.05), maka terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai thitung < nilai ttabel dan nilai Sig. > nilai Alpha (0.05), maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara parsial) terhadap variabel Y. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig.	Nilai Alpha
X1 > Y	Disiplin	2.250	1.99254	0.027	0.05
X2 > Y	Motivasi Kerja	2.694	1.99254	0.009	0.05

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Disiplin memiliki nilai t hitung (2.250) > nilai t tabel (1.992) dengan tingkat signifikansi (0.027) < nilai Alpha (0.05), artinya H1 diterima. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung (2.694) > nilai t tabel (1.992) dengan tingkat signifikansi (0.009) < nilai Alpha (0.05), artinya H2 diterima. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha=5\%$ atau menggunakan *microsoft excel* dengan rumus " $=TINV(\text{Probability};df)$ ", maka diperoleh t tabel sebesar 1.99254.

d. Uji Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian simultan (uji f) dapat dilakukan dengan cara apabila nilai f hitung > nilai f tabel dan nilai Signifikansi < nilai Alpha (0.05), maka terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara simultan) terhadap variabel Y. Apabila nilai f hitung < nilai f tabel dan nilai Signifikansi > nilai Alpha (0.05), maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X (secara simultan) terhadap variabel Y. Hasil uji simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8 Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	167.080	2	83.50	7.358	0.001
Residual	817.507	72	11.354		
Total	885.787	74			

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 7.358, sedangkan nilai f tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 72$ adalah (3.12). Karena f hitung (7.358) > f tabel (3.12) dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menentukan f tabel digunakan lampiran statistika tabel f, dengan menggunakan $\alpha=5\%$ ($\alpha=0.05$) atau menggunakan *Microsoft Excel* dengan rumus " $=FINV(\text{Probability};df_1;df_2)$ ", maka diperoleh F tabel sebesar 3.123877.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 9 Uji Regresi Linear berganda

Model	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta	16.133
Disiplin	0.173
Motivasi Kerja	0.218

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan tersebut disajikan dalam bentuk persamaan regresi unstandardized sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 16.133 + 0.173 + 0.218 + e$$

Berdasarkan model persamaan diatas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 16.133 artinya nilai variabel kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin dan motivasi kerja dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0.173 menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap terjadi peningkatan pada variabel disiplin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 17,3% dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, penurunan disiplin akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.218, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Artinya setiap motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 100%, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,8% dan berlaku juga sebaliknya.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel yang ada. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan dari variabel independen (X) yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variable independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R Squared*.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.412	0.170	0.147	3.370

Sumber: Data diolah SPSS 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.412. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0.147 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 14.7%. Sedangkan sebesar 85.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh bahwa variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo. Disiplin terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai karena mendorong keteraturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah pengaruhnya positif, yang berarti bahwa peningkatan disiplin diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo telah berjalan dengan baik, sesuai kebutuhan dan kondisi pekerjaan pegawai. Disiplin kerja, secara teoritis, mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik biasanya mampu bekerja lebih teratur, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Dalam banyak penelitian sebelumnya, disiplin yang diterapkan secara proporsional dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo. yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingginya pengaruh motivasi kerja ini disebabkan karena motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang langsung memengaruhi semangat, inisiatif, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja dengan antusias, menunjukkan tanggung jawab yang besar, serta berusaha mencapai target dan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Motivasi kerja yang kuat memberikan energi positif kepada pegawai sehingga mereka mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam bekerja. Selain itu, pegawai yang termotivasi juga memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak lebih baik pada kinerja.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dan tidak bergantung pada salah satu faktor saja. Data tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, dibutuhkan kombinasi antara tingkat disiplin yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat. Ketika kedua aspek tersebut meningkat secara bersamaan, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami peningkatan yang signifikan. Hubungan antara disiplin dan motivasi kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa kedua faktor ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo, di mana tugas-tugas operasional dan pelayanan masyarakat sangat penting, pegawai yang disiplin dan termotivasi akan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, meningkatkan efisiensi operasional, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Secara parsial, disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo.
2. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo.
3. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Gorontalo.

SARAN

Adapun saran yang peneliti dapat berikan:

1. Bagi instansi, Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin pada indikator "waktu" pada kinerja pegawai masih relatif rendah dengan nilai 60,13%, dibandingkan dengan indikator kuantitas (63,53%) dan kualitas (63,60%). Hal ini mengindikasikan bahwa instansi perlu memberikan perhatian khusus pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Perhatian ini dapat diarahkan pada tiga indikator penting, yaitu: (1) pegawai menyelesaikan laporan hasil evaluasi pelatihan maksimal tiga hari kerja setelah pelatihan berakhir, (2) pegawai menanggapi setiap permintaan koordinasi internal terkait program pengembangan SDM dalam satu hari kerja, dan (3) pegawai memastikan pelaksanaan pelatihan serta sertifikasi ASN sesuai jadwal yang telah ditetapkan, tanpa keterlambatan lebih dari lima persen. Upaya tersebut penting dilakukan agar kelemahan pada indikator waktu dapat diminimalisir. Di sisi lain, capaian indikator kuantitas dan kualitas yang lebih tinggi perlu dijaga dengan konsistensi standar kerja dan dukungan

fasilitas yang memadai. Dengan demikian, diharapkan instansi mampu meningkatkan kedisiplinan waktu pegawai sekaligus mempertahankan capaian kuantitas dan kualitas kinerja secara berkesinambungan.

2. Bagi pimpinan, Pimpinan diharapkan dapat memperkuat pembinaan terkait manajemen waktu pegawai, misalnya dengan memberi teladan kedisiplinan, mendorong budaya kerja tepat waktu, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berhasil memenuhi target waktu sesuai indikator yang telah ditetapkan. Nilai indikator waktu yang masih lebih rendah dibandingkan kuantitas dan kualitas menunjukkan perlunya peran pimpinan dalam meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya manajemen waktu. Sementara itu, capaian kuantitas dan kualitas yang sudah lebih tinggi perlu terus dipertahankan melalui motivasi, pemberian umpan balik, dan penyediaan fasilitas pendukung. Dengan langkah tersebut, diharapkan pimpinan dapat menjadi role model dalam kedisiplinan waktu sekaligus memastikan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai tetap stabil bahkan meningkat di masa mendatang.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi teori dan praktik di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah, Z., & Suhartono, I. (2024). Pegawai Pada Kementerian Pemuda Dan Olah Raga. 2(1), 214.
- Saraswati, R. U., (2024). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Cikarang*. (Jurnal/Prosiding). Tersedia secara online: ResearchGate / Jurnal (PDF).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130
- Satyananda Rizky Deandra. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawitindo Jambi. In *Journal of Economic Perspectives*. Universitas Jambi.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel* (edisi pert). PT. Nasya Expanding Management.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 282. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>