

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOWSri Ningsih Ngandu¹Muharto²Sicilya C. Mokoginta³Universitas Dumoga Kotamobagu^{1,2,3}**sriningsihngandu76@gmail.com*

Abstract Penelitian ini mengevaluasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan studi lintas-seksi, melibatkan 32 pegawai sebagai populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun individual. Koefisien determinasi (R^2) mengungkapkan bahwa disiplin dan motivasi kerja menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan kepada manajemen Kantor Bappeda untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin dan motivasi kerja.

*Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai***PENDAHULUAN**

Setiap instansi pemerintah, termasuk Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bolaang Mongondow, berusaha memberikan layanan publik yang berkualitas tinggi dan efisien. Merencanakan dan menerapkan berbagai program pembangunan di daerah tersebut adalah tanggung jawab lembaga ini. Kinerja pegawai Kantor Bappeda sangat penting karena berdampak langsung pada masyarakat lokal dan pertumbuhan ekonomi daerah. Dari perencanaan hingga pelaksanaan, setiap rencana dan proyek mereka akan menentukan bagaimana sumber daya daerah digunakan dan bagaimana fasilitas dan layanan publik dapat ditingkatkan untuk kesejahteraan masyarakat. Kinerja pegawai yang baik dalam konteks ini tidak hanya memenuhi standar efisiensi dan profesionalisme, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Kantor Bappeda memiliki peran strategis dalam merancang, merumuskan, dan melaksanakan program pembangunan. Dengan berfokus pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, kinerja pegawai di lembaga ini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Untuk mencapai kinerja terbaik Kantor Bappeda, disiplin dan motivasi kerja sangat penting. Disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang pada jiwa karyawan sehingga memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan aturan, keputusan, serta nilai-nilai tinggi yang mereka gunakan dalam pekerjaan dan perilaku mereka, menurut Hamali (2016:214). Dalam suatu organisasi, disiplin terjadi ketika anggota dengan senang hati mematuhi peraturan dan memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik menghasilkan kerangka kerja yang efektif, menjamin penggunaan sumber daya yang tepat, dan menunjukkan siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program pembangunan.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai dan menjadi pendorong utama bagi mereka untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, serta memberikan kontribusi maksimal terhadap perencanaan pembangunan. Seperti yang dikemukakan oleh Azar & Shafighi (2013:2), Adanya faktor motivasi yang tinggi adalah salah satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi. Konsep motivasi menjelaskan bagaimana kemampuan dan kesempatan bekerja dapat ditingkatkan. Perilaku dalam organisasi lebih dipengaruhi oleh motivasi. Setiap orang selalu memiliki motivasi yang memotivasi perilaku mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor seperti minat karyawan terhadap pekerjaan mereka, perolehan kompensasi, dll dapat memengaruhi motivasi mereka. Jika karyawan dimotivasi dengan kuat, mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan semua kemampuan dan energi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Rasa kepuasan dan kelancaran akan meningkat dalam kinerja karyawan jika kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi, yang akan berdampak positif pada keseluruhan organisasi.

Tingkat disiplin dan motivasi kerja pegawai tidak hanya memengaruhi efisiensi internal organisasi, tetapi juga berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik yang baik dan efektif dapat terwujud melalui kinrja optimal pegawai yang didukung oleh disiplin dan motivasi kerja yang tinggi.

Kantor Bappeda sering dihadapkan dengan berbagai tantangan, termasuk perubahan kebijakan, perubahan lingkungan eksternal, dan kompleksitas tinggi dalam proses perencanaan pembangunan. Tantangan-tantangan ini memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat disiplin dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk meneliti dampak dari tantangan-tantangan ini dalam konteks Kabupaten Bolaang Mongondow.

Penelitian tentang bagaimana disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinrja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow menjadi sangat penting mengingat kondisi yang sangat kompleks ini. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pengetahuan mendalam tentang metode manajemen SDM yang dijadikan acuan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil studi ini juga diharapkan mampu memastikan bahwa pelayanan publik sesuai dengan harapan masyarakat tetap berkualitas dan efektif.

Penelitian tentang bagaimana disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinrja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow menjadi sangat penting mengingat kondisi yang sangat kompleks ini. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pengetahuan mendalam tentang metode manajemen SDM yang bias atau dapat dipergunakan untuk atau demi meningkatkan kinerja atau hasil kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga sangat diharapkan bisa memastikan bahwa pelayanan publik sesuai dengan harapan masyarakat tetap berkualitas dan efektif.

Mengkoordinasikan, merumuskan, dan menerapkan kebijakan dan rencana pembangunan adalah tugas utama Kantor Bappeda Kab. Bolmong, yang terletak di Provinsi Sulut, Indonesia, memiliki demografi dan topografi yang berbeda. Dalam proses perencanaan pembangunan, elemen-elemen ini sangat penting. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua kebutuhan masyarakat dapat dipenuhi dan pembangunan dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Hal yang menarik pada studi ini ialah banyaknya karyawan menghadapi masalah dengan tingkat disiplin yang rendah. Tabel di bawah ini menyajikan data tambahan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci tentang pola ketidakhadiran pegawai. Ini juga akan membantu dalam menentukan penyebab ketidakhadiran dan kemungkinan solusi masalah disiplin.

Tabel.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

No	Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
1	Januari 2022	52,53	47,47
2	Februari 2022	52,38	47,62
3	Maret 2022	43,60	56,40
4	April 2022	52,23	47,77
5	Mei 2022	76,96	23,04
6	Juni 2022	61,75	38,25
7	Juli 2022	63,81	36,19
8	Agustus 2022	42,38	57,62
9	September 2022	48,89	51,11
10	Okttober 2022	60	40
11	November 2022	48,89	51,11

Sumber : Kantor Bappeda Bolaang Mongondow, 2023

Tabel diatas jelas dilihat bahwa dibulan Maret, Agustus, September dan November lebih banyak ketidakhadiran daripada kehadiran. Kehadiran terbanyak yaitu pada bulan Mei dengan persentase 76,96 % dan ketidakhadiran terburuk yaitu pada bulan Agustus 2022 yakni 57,62%. Adapun faktor yang mempengaruhi ketidakhadiran pegawai yakni tidak memiliki atau kurang termotivasi untuk hadir di kantor dikarenakan adanya pemotongan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP).

Berdasarkan informasi sebelumnya, penulis memutuskan mengajukan studi ini pada Kantor Bappeda Bolaang Mongondow dan mengangkat judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinrja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow." Melalui studi ini, penulis berharap dapat mengungkap lebih banyak tentang hubungan antara kinrja karyawan dan tingkat disiplin dan motivasi kerja. Mereka juga berharap menemukan metode yang berguna untuk meningkatkan kinrja karyawan di tempat kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Disiplin di Konteks Pegawai Bappeda

Pada konteks pegawai Bappeda, disiplin mencakup kepatuhan akan aturan, regulasi, serta norma saat lingkungan kerja. Disiplin adalah faktor krusial dalam menjaga integritas perencanaan pembangunan daerah. Penelitian oleh Simamora (2019) menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai pemerintah daerah, termasuk pegawai Bappeda, memiliki hubungan positif dengan efisiensi dalam pelaksanaan proyek-proyek pembangunan. Disiplin yang baik dapat mengurangi penundaan dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Bappeda

Tingkat disiplin pegawai Bappeda memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian oleh Utami (2018) menemukan bahwa pegawai yang menjaga disiplin dalam pemenuhan tugas dan kewajiban mereka cenderung mencapai target-target perencanaan pembangunan dengan lebih baik. Ketika aturan dan regulasi diikuti dengan konsisten, proyek-proyek pembangunan dapat berjalan sesuai jadwal, menghasilkan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Konsep Motivasi Kerja di Konteks Pegawai Bappeda

Motivasi kerja di lingkungan Kantor Bappeda adalah faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi dalam merencanakan dan melaksanakan program-program pembangunan. Teori motivasi *Herzberg's Two-Factor Theory* menekankan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan memiliki pengaruh positif pada motivasi kerja pegawai Bappeda. Studi oleh Handayani (2020) menunjukkan motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai Bappeda dalam merancang rencana pembangunan yang inovatif dan berdampak positif.

Motivasi kerja mengacu pada peningkatan semangat yang dirasakan karyawan ketika mereka berhasil menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini sering dipicu oleh respons positif dari pimpinan dan kepuasan pribadi atas tanggung jawab yang diberikan. Menurut Fathoni (2018: 132), motivasi kerja yang efektif dapat memperbaiki hasil kerja baik dari perspektif karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Uni (2018: 71) menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan fondasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks profesional, memberikan dorongan motivasi kepada karyawan adalah langkah penting untuk memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda

Motivasi kerja juga memiliki dampak pada kinerja pegawai Bappeda. Penelitian Siregar (2017) menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk mencari solusi inovatif, berkolaborasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan proyek-proyek pembangunan.

Interaksi Antara Disiplin dan Motivasi Kerja di Kantor Bappeda

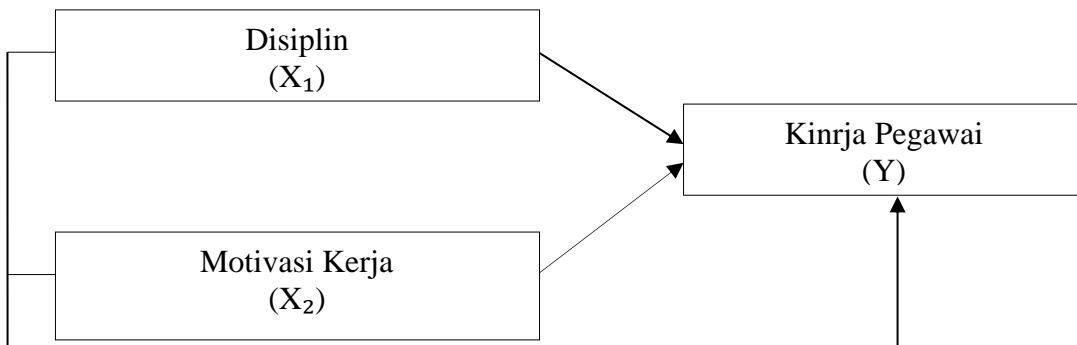
Menjaga keseimbangan yang efektif antara disiplin dan motivasi kerja adalah faktor krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda. Penelitian oleh Pramudita (2019) mengungkapkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin baik dan motivasi kerja tinggi cenderung mencapai kinerja optimal. Kedisiplinan menciptakan kerangka kerja yang efisien, sementara motivasi kerja memberikan dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Faktor-faktor Pendukung Disiplin dan Motivasi Kerja di Kantor Bappeda

Faktor-faktor pendukung dalam menjaga disiplin dan motivasi kerja pegawai Bappeda termasuk kebijakan dan prosedur yang jelas, pengakuan atas pencapaian, serta pelatihan dan pengembangan pegawai. Penelitian oleh Kusumo (2021) menunjukkan bahwa pengakuan atas kinerja yang baik dan peluang untuk pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, penerapan kebijakan yang jelas dan pemberian pelatihan yang sesuai dapat berkontribusi pada pemeliharaan tingkat disiplin tinggi pada lingkungan kerja Kantor Bappeda.

Kerangka Pemikiran

Tabel 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Kajian teori, 2023

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, kami akan menerapkan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi dampak disiplin dan motivasi kerja terhadap kinrja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Pendekatan kuantitatif ini memungkinkan pengumpulan data yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga memfasilitasi jawaban yang lebih objektif terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan studi lintas-seksi, yang berarti kami akan mengumpulkan data dari berbagai seksi atau unit kerja di Kantor Bappeda untuk mengevaluasi variabel-variabel terkait disiplin, motivasi kerja, dan kinrja pegawai. Penelitian ini akan berfokus pada pegawai yang bekerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow sebagai objek utama. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow itu sendiri. Penelitian akan dilakukan dalam rentang waktu yang telah ditetapkan, dengan penjadwalan yang disesuaikan dengan rencana dan jadwal yang telah dirancang. Seluruh proses, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penulisan hasil penelitian, akan dijadwalkan dan direncanakan secara mendetail untuk memastikan kelancaran dan keakuratan penelitian.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38), variabel dalam penelitian adalah atribut, karakteristik, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinrja Pegawai (Y). Variabel independen adalah faktor-faktor yang dipelajari untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner atau angket untuk mengukur variabelnya. Kuesioner, menurut Sugiyono (2018:142), adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Studi ini akan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert.

Populasi dan Sampel

Untuk melakukan penelitian yang representatif dan valid, kami akan menggunakan teknik pemilihan sampel acak sederhana. Teknik ini memungkinkan kami untuk memilih sebagian dari populasi secara acak, sehingga sampel yang terpilih akan mewakili keseluruhan populasi dengan cara yang adil dan tanpa bias (Arikunto, 2017: 174). Dalam hal ini, populasi yang akan diteliti terdiri dari 32 pegawai Kantor Bappeda, dan

jumlah sampel akan ditentukan melalui perhitungan statistik yang sesuai untuk memastikan analisis data yang valid dan terpercaya. Proses penelitian akan dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan rencana yang telah ditetapkan, meliputi tahap pengumpulan data, analisis, dan penulisan hasil penelitian secara terperinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi.

Tabel 1.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.524	1.908
	X2	.524	1.908

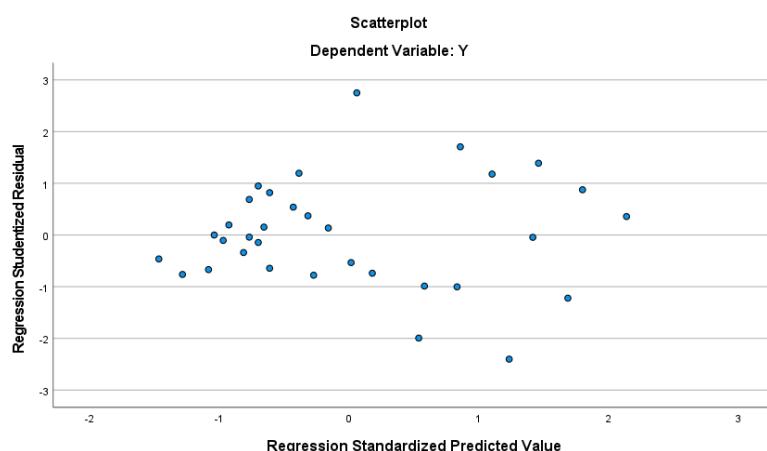
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data tahun 2023.

Menurut Priyatno (2010:67), multikolinearitas umumnya tidak dianggap ada jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil output SPSS, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini, karena nilai Tolerance melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2013:139), digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian residual antara dua contoh dalam model regresi.

Gambar 1.
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



1. Jika titik-titik data saling berdekatan atau mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik data berjauhan, tersebar, dan tidak mengikuti garis diagonal, dapat dikatakan residualnya tidak normal.

Terlihat bahwa titik-titik data saling berdekatan dan mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengevaluasi dampak simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis ini disajikan melalui aplikasi SPSS.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.387	4.129		1.547	.132		
X1	.647	.209	.431	3.095	.004	.524	1.908
X2	.466	.137	.476	3.414	.002	.524	1.908

a. Dependent Variable: Y

Sebagai hasil dari analisis data sebelumnya, persamaan regresi linear berganda berikut dibuat.:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\ &= 6,387 + 0,647X_1 + 0,466X_2 + 4,129 \end{aligned}$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi Disiplin
- b2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja
- x1 = Disiplin
- x2 = Motivasi Kerja
- e = Standar Error

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta a 6,387 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan sebesar 6,387 satuan jika nilai disiplin dan motivasi kerja sama sekali nihil.
- Koefisien b1 X1 sebesar 0,647 menunjukkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,647 satuan jika ada peningkatan disiplin sebesar 1 satuan.
- Koefisien b2 X2 sebesar 0,466 menunjukkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,466

Uji Koefisien Determinasi R²(R Square)

Ghozali (2013:97) menyatakan Koefisien determinasi (R²) adalah alat yang digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen yang berbeda. Untuk menghindari plagiasi, ubah kalimat di atas.

Uji koefisien determinasi R²(R Square)

Tabel 3
Hasil Pengujian untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.675	2.821

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Koefisien determinasi (R²) digunakan oleh Ghozali (2013:97) untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R² (R-Square) adalah 0,695, seperti yang ditunjukkan dalam tabel ringkas model di atas. Dengan demikian, jelas bahwa variabel independen

bertanggung jawab atas 69,5% variasi variabel dependen, dan 30,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F-Statistik

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh dua variabel bebas: disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2).

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis untuk uji simultan dengan F-test.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.780	2	271.890	34.162	.000 ^b
	Residual	238.765	30	7.959		
	Total	782.545	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

- Menetapkan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a):
 - ✓ $H_0: b_1 X_1 = b_2 X_2 = 0$ Artinya, disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - ✓ $H_a: b_1 X_1 \neq b_2 X_2 \neq 0$ Artinya, disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Menentukan Nilai F hitung dan F tabel:
 - ✓ Nilai F hitung diperoleh sebesar 34,162, seperti yang tercantum dalam tabel ANOVA.
 - ✓ Nilai F tabel adalah 3,284, yang dihitung menggunakan rumus =FINV(5%,2,33) di Excel dengan tingkat signifikansi 0,05.
- Pengambilan Keputusan:
 - ✓ Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.
 - ✓ Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.
- Kesimpulan:

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 34,162 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,284. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak. Sebaliknya, asumsi bahwa disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak.

Uji t

Digunakan metode statistik uji t untuk menentukan apakah variabel bebas, yaitu disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2), memiliki pengaruh signifikan secara individu (parsial) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	6.387	4.129		1.547	.132
	X1	.647	.209	.431	3.095	.004
	X2	.466	.137	.476	3.414	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Prosedur pengujinya adalah sebagai berikut :

- Pengujian disiplin (X1)

- 1) Menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a): $H_0: X_1 = 0$ menunjukkan bahwa disiplin (X_1) tidak memengaruhi kinerja karyawan (Y). $H_a: X_1 \neq 0$ menunjukkan bahwa disiplin (X_1) memengaruhi kinerja karyawan (Y).
 - 2) Menetapkan Tingkat Signifikansi: Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 atau 5%.
 - 3) Menentukan Nilai t Hitung dan t Tabel:
 - ✓ Nilai t hitung untuk variabel X_1 adalah 3,095, seperti yang tertera pada tabel koefisien di atas.
 - ✓ Nilai t tabel dihitung menggunakan rumus $=TINV(probability, deg_freedom)$, di mana probability adalah 0,05 dan derajat bebas ($deg_freedom$) dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$. Dalam kasus ini, $df = 33 - 2 - 1 = 30$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan menggunakan rumus $=TINV(0,05, 30)$, didapatkan hasil sebesar 2,042.
 - 4) Pengambilan Keputusan:
 - a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
 - 5) Kesimpulan:

Hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai t hitung (3,095) lebih besar dari t tabel (2,042).
- Pengujian motivasi kerja (X_2)
 - 1) Menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a): $H_0: X_2 = 0$, yang berarti bahwa motivasi kerja (X_2) tidak berdampak pada produktivitas karyawan (Y).
 - 2) $H_a: X_2$ tidak sama dengan 0, jadi motivasi kerja (X_2) memengaruhi produktivitas karyawan (Y).
 - 3) Menemukan nilai t tabel dan t hitung:
 - ✓ Tabel koefisien menunjukkan nilai t untuk variabel X_2 adalah 3,414.
 - ✓ Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $=TINV(probability, deg_freedom)$, di mana probabilitas adalah 0,05 dan $deg_freedom$ adalah $df = n - k - 1$. Dalam kasus ini, $df = 33 - 2 - 1 = 30$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasilnya adalah 2,042 dengan menggunakan rumus $=TINV(0,05, 30)$.
 - 4) Keputusan: H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$; H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$.
 - 5) Kesimpulan: Hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai t hitung (3,414) lebih besar dari nilai t tabel (2,042).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keinginan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bolaang Mongondow, dengan nilai F hitung 34,162 lebih besar dari nilai F tabel 3,284. Hasil pengujian parsial (Uji T) menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak karena variabel disiplin memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow. Nilai pada t hitung dalam variabel disiplin yakni 3,095, yang menyatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari pada nilai pada t table yakni sebesar 2,042. Hal yang sama terjadi dengan variabel motivasi kerja. Nilai t hitung sebesar 3,414 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042, yang menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow.

Kesimpulan dari analisis regresi berganda:

Konstanta a bernilai 1,547, yang berarti jika nilai disiplin dan motivasi kerja adalah 0, maka kinerja pegawai adalah 1,547 satuan. Konstanta b1 untuk variabel X_1 (disiplin) bernilai 3,095, yang artinya peningkatan disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3,095 satuan. Konstanta b2 untuk variabel X_2 (motivasi kerja) bernilai 3,414, yang artinya peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3,414 satuan.

Dari hasil ini disimpulkan motivasi kerja merupakan variabel yang agak lemah dibandingkan dengan disiplin, karena peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja hanya memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai sebesar 3,414 satuan, yang lebih kecil dibandingkan dengan peningkatan 1 satuan pada disiplin yang menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 3,095 satuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, peneliti menyimpulkan:

1. Analisis terhadap pegawai di Kantor Bappeda Bolang Mongondo menunjukkan disiplin serta motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut.
2. Kinerja pegawai terpengaruh adanya disiplin individu.
3. Kinerja pegawai Bappeda Bolang Mongondo terpengaruh oleh motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. M., et al. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia." PT Graha Ilmu.
- Azar, M. & A. A. Shafighi. 2013. The Effect of Work Motivation on employees' Job Performance (Case Study : Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences
- Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow. "Profil Bappeda Kabupaten Bolaang Mongondow." (<https://bappeda.bolmongkab.go.id/>)
020.
- Nawawi. (2006). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan." PT Guna Widya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). "Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage." McGraw-Hill Education.
- Prawirosentono, S. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia." PT Rineka Cipta.
- Muharto, Aisyah Mutiarasari, Puspauzia Midu. (2022). Pengaruh Persepsi Terhadap Keputusan Nasabah Menabung di Bank Syariah Kotamobagu Dengan Moderasi Riba. Vol. 8 No. 3. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i3.6157>
- Mutiarasari, Aisyah, dll. (2023). Analisis Pandangan Guru SMK LPMD Adow Terhadap Perbankan Syariah. Vol. 2 No. 01. Aksara Kawanua: Jurnal Ilmiah Multidisiplin. <https://jurnal.aksarakawanua.com/index.php/jakm/article/download/39/21>
- Priyatno, Duwi. 2012 *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET.
- Purwanto, Iwan, 2008, *Manajemen Strategi*, CV. Yrama Widya, Bandung.
- Riduwan, M.B.A., 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2012. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sinambel, I. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." PT RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek." Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.