

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Yeni Sirinding

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Anwar Ramli

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Uhud Darmawan Natsir

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Romansyah Sahabuddin

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Rezky Amalia Hamka

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Kota Makassar

Korespondensi penulis: yenimangela21@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Human Resource Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province, both partially and simultaneously. The main focus of this research is to determine the extent to which motivation and work discipline can improve employee performance in carrying out their duties and responsibilities. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study consists of all employees of BPSDM South Sulawesi Province, with the sampling technique using probability sampling and the sample size determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 91 respondents. Data collection was carried out through questionnaires, observation, and documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression with a statistical approach to test the effect of independent variables (motivation and work discipline) on the dependent variable (employee performance). The results show that motivation and work discipline have an effect on employee performance, both partially and simultaneously, indicating that improvements in motivation and work discipline will lead to enhanced employee performance within BPSDM South Sulawesi Province.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan secara parsial dan simultan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 91 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pendekatan statistik untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga peningkatan motivasi dan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi publik dituntut memiliki aparatur yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi karena berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengembangkan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja optimal serta memahami dinamika lingkungan strategis.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku, terutama motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas kerja individu. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada keteraturan dan efisiensi kerja.

Motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan dalam membentuk kinerja pegawai. Tingginya kedua aspek tersebut akan mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta profesionalisme. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja dan efektivitas organisasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara melalui pelatihan dan pembinaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik agar mampu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berintegritas.

Tabel 1.1 Data Absensi bulan Agustus 2025

Keterangan	Jumlah
Jumlah Pegawai	117 Orang
Hari Kerja Dalam Sebulan	21 Hari
Kehadiran	60%
Keterlambatan (Menit)	0,21% (74 menit)
Pulang Cepat (Menit)	0,22% (78 Menit)
Ketidakhadiran :	
-Tanpa Keterangan	10%

-Cuti	3,5%
-Dinas Luar	26%

Sumber : Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan 2025

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin, baik dari sisi kehadiran maupun kepatuhan terhadap jam kerja. Berdasarkan data absensi pegawai bulan Agustus 2025, tingkat kehadiran pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan tercatat sebesar 60 persen, sementara 10 persen pegawai tidak hadir tanpa keterangan, 26 persen menjalankan dinas luar daerah, dan 3,5 persen sedang cuti. Selain itu, terdapat 0,21 persen keterlambatan dan 0,22 persen pegawai yang pulang lebih awal dari waktu kerja yang ditentukan.

Data absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja tidak hanya berdampak pada beban kerja yang tidak merata, tetapi juga mengganggu alur pelayanan dan koordinasi antarunit. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, mengingat disiplin merupakan fondasi bagi terciptanya keteraturan, efisiensi, dan kualitas kinerja pegawai. Disiplin yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan kredibilitas instansi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, hasil laporan e-Kinerja pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan pada periode Desember 2024 hingga Juli 2025 memperlihatkan adanya fluktuasi capaian kinerja pegawai. Variasi ini dapat mengindikasikan belum stabilnya tingkat motivasi, komitmen, maupun konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Fluktuasi kinerja yang tidak konsisten juga dapat mencerminkan adanya faktor-faktor pendukung kerja yang belum optimal, seperti lingkungan kerja, pengawasan, atau sistem penghargaan dan sanksi yang belum sepenuhnya efektif, Berikut laporan kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Data Laporan E-Kinerja Pegawai Desember 2024-Juli 2025

Bulan	Sangat Baik %	Baik %	Cukup/Sesuai Ekspektasi %
Desember 2024	70%	20%	10%
Januari 2025	75%	20%	5%

Februari 2025	90%	8%	2%
Maret 2025	92%	7%	1%
April 2025	91%	8%	1%
Mei 2025	93%	6%	1%
Juni 2025	94%	5%	1%
Juli 2025	95%	4%	1%

Sumber: Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan (2025)

Data ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik, masih terdapat sebagian kecil pegawai dengan kinerja “cukup” atau di bawah ekspektasi. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan tingkat motivasi kerja dan disiplin individu antarpegawai.

Menurut Daeli et al., (2024) Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang menjadi pendorong utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Dalam konteks organisasi publik seperti BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, motivasi menjadi sangat penting karena tugas pegawai berkaitan langsung dengan pelayanan dan pengembangan kompetensi ASN. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta komitmen lebih besar terhadap pekerjaan. Data fluktuasi kinerja pegawai pada laporan e- Kinerja periode Desember 2024 hingga Juli 2025 menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih berada pada kategori “cukup/sesuai ekspektasi”, yang dapat mengindikasikan adanya perbedaan tingkat motivasi di antara pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kinerja tergolong baik, dorongan internal pegawai masih perlu diperkuat agar stabil dan merata.

Selain itu, motivasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap disiplin dan perilaku kerja yang konsisten. Pegawai yang merasa kebutuhan fisik, sosial, maupun psikologisnya terpenuhi cenderung lebih patuh terhadap aturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat kehadiran menjadi indikasi bahwa sebagian pegawai belum memiliki motivasi kerja yang kuat. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan motivasi melalui penghargaan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja menjadi tolak ukur penting dalam menilai tanggung jawab dan integritas pegawai terhadap tugas yang diembannya. Disiplin yang tinggi mencerminkan semangat kerja, loyalitas, serta kesadaran untuk menaati peraturan organisasi. Dalam konteks BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, disiplin kerja juga berperan sebagai indikator kepatuhan terhadap kebijakan kehadiran, waktu kerja, dan target kinerja yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian terdahulu turut memperkuat pentingnya motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Suparman (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Begitu pula dengan penelitian oleh Lestari dan Hidayat (2022), yang menemukan bahwa pegawai dengan disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja lebih stabil dan produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang sering melanggar aturan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sangat dipengaruhi oleh kondisi motivasi dan disiplin kerja pegawainya. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme dan tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan pegawai yang disiplin akan menjaga konsistensi serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Kedua faktor ini secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk berusaha serta mengarahkan tindakannya agar tujuan dapat tercapai.

Secara umum, motivasi kerja mencakup tiga aspek utama, yaitu arah perilaku (pilihan tindakan dalam bekerja), tingkat usaha (seberapa besar upaya yang diberikan), dan kegigihan (ketekunan dalam mempertahankan usaha). Ketiga aspek ini menentukan sejauh mana seseorang berkomitmen dalam menjalankan tugas dan menghadapi tantangan kerja.

Motivasi juga berperan sebagai pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, karyawan cenderung tidak mampu bekerja secara optimal atau mencapai standar yang

diharapkan. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

Selain itu, motivasi dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan dan faktor, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri. Dalam perspektif kebutuhan, motivasi juga berkaitan dengan pemenuhan aspek fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan wujud kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri serta melaksanakan tugas secara teratur, yang mencerminkan tingkat keseriusan suatu tim dalam organisasi. Kurangnya disiplin pada karyawan dapat terjadi karena rendahnya kesadaran individu mengenai pentingnya disiplin sebagai faktor pendukung kelancaran pekerjaan. Disiplin juga menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi maupun kewajiban yang melekat pada pekerjaannya. Sementara itu, kesadaran diri berarti bahwa seseorang dengan sukarela menaati seluruh peraturan serta memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankannya (Putra et al., 2020).

Menurut Hairunnisa & Ali, (2022) Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan Surya & Wahyu, (2025) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, ketaatan pada prosedur, serta konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas. Disiplin kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan tanggung jawab dan dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan menciptakan suasana kerja yang lebih tertib dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan sering kali menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai bagian dari budaya perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa pendapat ahli mengenai kinerja antara lain: Trifena Towoliu et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Samsudin et al., (2024) Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Kinerja ini mencakup semua pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang diberikan tanggung jawab, baik dari segi pencapaian tujuan maupun hasil kerja. Agar dapat bekerja dengan efektif, setiap individu harus memiliki motivasi yang cukup dan keterampilan yang diperlukan. Ketika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka hasil kerja yang dihasilkan juga akan berkualitas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Sejalan dengan hal tersebut, kinerja adalah hasil dari proses kerja secara terstruktur pada tempat maupun waktu dari pegawai, serta organisasi terkait. Ukuran kinerja bisa diperhatikan melalui sisi jumlah dan kualitas tertentu berdasar pada standar organisasi (Fitriani et al., 2022).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kontribusi individu terhadap organisasi. Pencapaian kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai. Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai cerminan kemampuan dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, serta menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis menggunakan instrumen terstruktur berupa kuesioner, sehingga data yang diperoleh dapat diolah secara statistik dan menghasilkan kesimpulan yang objektif, valid, dan reliabel. Penelitian dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Kota Makassar selama kurang lebih enam bulan, yaitu dari September 2025 hingga Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 117 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 91 responden yang dianggap telah mewakili populasi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, laporan, buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kajian pustaka, observasi non-partisipatif, kuesioner dengan skala Likert, serta dokumentasi. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, baik kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaannya.

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu. Suparman (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian lain oleh Rahmawati & Samad (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Selanjutnya, penelitian oleh Nurpribadi et al. (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini terjadi karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, lebih disiplin, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Motivasi juga memberikan dorongan psikologis yang membuat pegawai lebih fokus dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi. Pegawai yang disiplin akan bekerja lebih teratur, efisien, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu. Lestari & Hidayat (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Syahrul Nur Fauzi (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Meinitasari & Chaerudin (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada BPSDM menunjukkan bahwa masih terdapat tingkat kehadiran yang relatif rendah dan adanya keterlambatan kerja, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai belum optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini terjadi karena disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku pegawai dalam organisasi. Dengan adanya disiplin yang baik, pegawai akan lebih patuh terhadap aturan, lebih bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil uji F (simultan), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Motivasi berperan sebagai dorongan internal, sedangkan disiplin berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja agar tetap sesuai dengan aturan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori penguatan (reinforcement theory) yang menyatakan bahwa perilaku individu dapat dibentuk melalui dorongan dan pengendalian. Motivasi akan memperkuat perilaku positif, sedangkan disiplin memastikan perilaku tersebut tetap konsisten.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu. Meinitasari & Chaerudin (2023) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Bramantri & Saputro (2024) serta Mujianing Shalwa et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam konteks BPSDM, hasil ini relevan dengan kondisi empiris yang menunjukkan adanya fluktuasi kinerja pegawai serta permasalahan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui satu faktor saja, melainkan membutuhkan kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan berorientasi pada kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Selain itu, disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan dalam menaati aturan dan tanggung jawab kerja, maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kombinasi antara dorongan internal dan kepatuhan terhadap aturan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, penerapan dan penguatan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten agar pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, serta perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi. Bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja, baik dari segi motivasi maupun kedisiplinan, dengan

menumbuhkan rasa tanggung jawab, menjaga komitmen, serta mematuhi aturan yang berlaku. Kerja sama yang baik antarpegawai juga perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam, seperti kualitatif atau mixed method. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek dan lokasi penelitian serta menggunakan teknik analisis yang lebih kompleks agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Asmawiyah, Afiah Mukhtar, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 120–130.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.283>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Erisusanto, R., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2025). Pengaruh IQ, Pengalaman, Perilaku & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Karimun. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 279–291. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3531>
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32. <https://jisma.org>
- Febrianti Berliana, sawitri Nyoman Ni, Navanti Dovina, Ali Hapzi, K. A. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1a. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1028–1042.

- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrich, M., Anton, T., & Khairuddin. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. II No, 30–50
- Jahrudin, Z. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Akulaku Silvrr Indonesia Di Jakarta Pusat The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Akulaku Silvrr Indonesia In Central Jakarta. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 10409–10420. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Leeder, M. (2022). *Reinforcement Theory and Organizational Behavior*. New York: Routledge.
- Lestari, D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 150–160.
- McLeod, S. (2020). Maslow's hierarchy of needs. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 45–55.
- Mujianing Shalwa, R., Adha, S., & Azizi, E. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(2), 200–210.
- Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Banteni, F. R. A. (2024). The effect of motivation and work discipline on employee performance. *International Journal of Management Research*, 8(1), 75–85.
- Putra, N. P., Indriyani, S., & Lolyana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 1(2), 79–88. <https://doi.org/10.57084/jmb.v1i2.457>
- Putri, M. A. (2024). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Productivity at Seblak Mama. *JUSTI (Journal of Industrial Systems and Engineering)*, 5(2), 214–222.

- Rahmawati, N., & Samad, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 90–100.
- Rokhmawati, D., Yuliana, R., Kirom, N. R., & Jawa, K. U. L. (2025). Peran Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Optimalisasi Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2428–2433. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.863>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 14–33. <https://doi.org/2554448-9585>
- Samsudin, Acep, Prabowo, B., Ferdinan Mahrus, M., Diandra Alifia, R., Rahma Adani, J., & Br Sembiring, I. (2024). Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 9–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13855260>
- Samuel Y. Warella, dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sirfefa, A., Sayidah, N., & Ady, S. U. (2024). Pengaruh Motivasi Ombudsman dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai 70 Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2881–2893. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13425>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suparman. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(2), 210–220.
- Surya, I. K. S. D., & Wahyu, I. P. W. D. J. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati. *Emas*, 6(6), 1424–1443. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.11899>
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, R. S. (2023). Kerangka berfikir penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Syahrul Nur Fauzi, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi di Badan Pertanahan Nasional Klaten. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(10), 4420–4437. <https://doi.org/1047467/elmal.v5i10.5188>
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.

Ulum, M. (2018). *Statistik*. Institut Teknologi Kesehatan Malang Cipta Husada. <https://doi.org/10.1365/s35152-013-0372-0>

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan*. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>