

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Abd Rahman¹, Busman¹, Mohammad Adfar¹, Muhammad Umar A¹

(Dosen Pascasarjana Universitas Alkhairaat)

Yunarti Patilima

(Mahasiswa Pascasarjana Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan alat bantu kuesioner terhadap 60 responden. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat uji statistik SPSS versi 30, hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai koefisien kompetensi sebesar 0,318 dan nilai signifikansinya 0,004, (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai koefisien disiplin sebesar 0,391 dan nilai signifikansinya <0,001, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai koefisien motivasi sebesar 0,290 dan nilai signifikansinya <0,001, (4) Kompetensi, disiplin dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, kontribusi pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja ASN Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah dengan *R square* atau koefisien determinasi (*R*²) sebesar 57.1% sedangkan sisanya 42,9% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kinerja ASN

LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan peraturan terbaru yang mengatur hak, kewajiban, dan tugas ASN di Indonesia. Undang-undang ini membawa perubahan penting dalam pengelolaan kepegawaian, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Manajemen ASN adalah untuk memastikan bahwa ASN dikelola secara profesional dengan hasil kerja dan tindakan berkualitas tinggi yang sejalan dengan misi ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Presiden Republik Indonesia, 2023).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), adalah organisasi teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah sekaligus untuk mendukung visi pemerintah Provinsi Sulawesi tengah yakni Gerak Cepat menuju Sulawesi Tengah lebih Sejahtera dan Lebih Maju.

Potensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam

mencapai tujuan. SDM dengan kualitas yang baik tentu akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Maka dari itu, Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia adalah orang (orang) atau pegawai yang bekerja untuk suatu organisasi (Margareth Sylvia Sabarofek, 2022).

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka semakin besar pula pertumbuhan organisasinya.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang penulis lakukan diketahui bahwa kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah belum maksimal, terlihat dari hasil kinerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan. Pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kualitas hasil kerja belum memenuhi standar.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang penulis lakukan diketahui bahwa kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah belum maksimal, terlihat dari hasil kinerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan. Pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kualitas hasil kerja belum memenuhi standar.

Praktik Sumber Daya Manusia yang di rancang untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi, motivasi dan peluang karyawan untuk berprestasi (Meijerink et al., 2021). Sering kali dalam suatu lembaga yang diperhatikan hanyalah kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor-faktor mendasar dalam menunjang kinerja, seperti kompetensi, disiplin kerja dan

motivasi kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mulia & Saputra, 2021).

Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi persyaratan jabatan struktural atau pegawai yang dasar pendidikannya tidak sesuai dengan bidang yang ditempatinya. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang sarjana pertanian ditempatkan di bidang ekonomi, begitu pula sarjana kesehatan masyarakat di letakkan di bidang sosial budaya.

Selain kompetensi faktor disiplin kerja tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja memiliki kaitan erat dengan disiplin kerja, makin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja dapat meningkat. Dengan disiplin kerja yang meningkat efisiensi kerja maksimal dapat tercapai, mau disiplin waktu, peraturan dimana ditetapkan organisasi. Disiplin sebagai kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2021).

Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti

berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai dengan ketetapan instansi. Adanya pegawai pergi keluar setelah isi daftar kehadiran. Selain itu, masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WITA pagi tetapi hadir lewat dari pukul 08.00 WITA pagi. Dalam beberapa kasus terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir di kantor tanpa keterangan dan izin, hal ini sangat mengganggu pelayanan dan dapat berpengaruh buruk terhadap instansi.

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang memicu minat atau inisiatif untuk produktif dalam bekerja. Apabila seorang pegawai termotivasi, maka mereka akan konsisten dalam menyelesaikan tugas dan selalu produktif dalam bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu proses dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik. Menurut (Nur et al., 2021) faktor-faktor yang memengaruhi termasuk gaji dan jam kerja yang minim, kurangnya motivasi, tenaga kerja yang kurang dan tidak terampil, beban kerja fisik yang tinggi, dan pengawasan yang buruk.

Faktor motivasi juga cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar. Keadaan tersebut disebabkan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar pegawai secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai. Berdasarkan pengamatan langsung ditemukan masih ada pegawai yang datang ke kantor terlihat murung dan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tidak tercipta hasil kinerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut jelas bahwa faktor kompetensi, disiplin dan

motivasi kerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi Bappeda dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah kompetensi, disiplin dan motivasi serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah?

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, dan memiliki peran penting guna keberlangsungan suatu organisasi. SDM dengan kualitas yang baik tentu akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Oleh sebab itu faktor sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau

instansi akan dilihat dari kinerja karyawan yang dituntut terus meningkat.

Manajemen sumber daya manusia juga bisa di definisikan sebagai suatu perencanaan, organisasi, penggerak dan pengawasan pada pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, hubungan yang di dimaksud mencapai suatu tujuan dalam organisasi di perusahaan secara terpadu. Manajemen dapat diartikan sebagai bagian dari seni maupun ilmu dalam mengatur segala potensi manusia yang ada Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: man, method, materials, machine, money dan market (Nurlelarsari Ginting et al., 2023).

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja. Namun pada kenyataannya, makna kinerja mencakup hal-hal yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja saja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu sendiri berlangsung. Pengertian lain kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris performance yang berarti; pekerjaan, perbuatan atau penampilan, pertunjukan (Onsardi & Finthariasari, 2016).

Kinerja merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi (Saptalia et al., 2022). Kinerja juga dapat berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Kompetensi

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sejalan dengan tujuan organisasi dan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Keterampilan yang dimiliki setiap karyawan secara individu harus mampu mendukung misi organisasi melalui strategi organisasi yang disebutkan di atas. Oleh karena itu, pekerjaan individu di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Secara umum, kualitas pribadi, bakat, dan pengetahuan seseorang ditentukan oleh perilaku kerja yang bisa diamati, dievaluasi, dan dinilai secara pribadi. Kualitas, bakat, dan pengetahuan tersebut juga dapat diukur berdasarkan perilaku kerja yang teramati.

Kompetensi erat kaitannya dengan profesionalisme seorang pekerja. Profesionalisme ini ditunjukkan oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, kompetensi lebih ditunjukkan oleh sikap kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi merupakan bentuk karakteristik seorang karyawan yang secara efisien dan efektif mengerjakan dan bahwa kompetensi yang terampil akan menghasilkan kinerja karyawan secara optimal (Nainggolan et al., 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku para pegawai. Dengan demikian, para pegawai dapat bekerja secara bersama-sama dengan rekan-rekan mereka dan meningkatkan hasil kerja mereka. (Satato et al., 2022).

Menurut (Leuhery & Warbal, 2018) disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada organisasi tersebut. Dan hukuman adalah cara terakhir setelah semua

cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Sedangkan menurut (Ika Fuzi Anggrainy, 2018) disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi sering disebut sebagai dorongan, yang merupakan tenaga yang mendorong jiwa dan tubuh seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi adalah "kekuatan penggerak" yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. (Priyono, 2007).

Motivasi merupakan variabel yang sulit dilaksanakan, karena pimpinan sangat sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Orang-orang mau bekerja untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Suatu teori motivasi yang telah mendapat banyak perhatian pada masa lalu dikembangkan oleh Abraham Maslow dikenal dengan teori motivasi A. H Maslow mencoba untuk menjelaskan kekuatan dari kebutuhan-kebutuhan manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti kelompok populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan alat bantu penelitian. Hasil data kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Sugiyono, 2007).

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi penelitian menurut (Sugiyono, 2007) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam ini mencakup seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 147 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasi terlalu besar dan peneliti tidak mampu mempelajari semua anggota populasi tersebut, seperti terbatasnya dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulan yang diperoleh dari sampel tersebut dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Untuk itu, sampel yang dipilih harus benar-benar mewakili dan mencerminkan karakteristik populasi. (Sugiyono, 2007). Setelah menentukan populasi penelitian, selanjutnya dilakukan penarikan sampel dan untuk menentukan ukuran sampel atau jumlah sampel yang dibutuhkan digunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Di mana:

- n Jumlah sampel
- N Jumlah populasi
- d Presisi yang ditetapkan

Berdasarkan jumlah populasi dan dengan menggunakan presisi dibawah 10%, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus di atas adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{147}{147 (0,10)^2 + 1}$$

$$n = 60 \text{ Orang}$$

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara probability sampling dengan teknik simple random sampling.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengecek apakah suatu model dapat digunakan atau tidak dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa populasi data mengikuti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorv-Smirnov Test dengan taraf signifikansi 0.05. Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansi lebih besar 0.05 atau di atas nilai signifikan 5%. Hasil perhitungan uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test menunjukkan bahwa residual data yang di dapat berdistribusi normal, ditunjukkan oleh nilai One Sample Kolmogrov-Smirnov Test signifikan pada $0.200 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Sebuah model regresi yang baik memerlukan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolonieritas, bisa dengan melihat nilai Tolerance 2. dan nilai VIF (Variance

Inflation Factor). Adapun hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,763	1,310
Disiplin	0,806	1,240
Motivasi	0,938	1,066

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel yakni variabel kompetensi, disiplin dan motivasi $> 0,1$ sedangkan nilai VIF dari ketiga variabel menunjukkan hasil < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana variasi dari sisa atau residual dalam model regresi tidak sama. Model regresi yang baik harus tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedasitas sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedostisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.
Kompetensi	0,582
Disiplin	0,755
Motivasi	0,851

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.582 , variabel Disiplin memiliki nilai signifikansi 0.755 dan variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.851 dimana semuanya > 0.05 , ini berarti data termasuk homogen. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas untuk ketiga variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yaitu: Kompetensi (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3), yang diteliti layak digunakan untuk mengukur pengaruh

terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja ASN Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil perhitungan kuantitatifnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen (Y)	Variabel Independen (X)	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Kinerja (Y)	Constant (α)	7,157	1,289	0,203
	Kompetensi (X1)	0,318	3,002	0,004
	Disiplin (X2)	0,391	3,474	<0,001
	Motivasi (X3)	0,290	4,761	<0,001
R		= 0,756	F _{hitung} = 24,857	
Adjusted R Square		= 0,54	Sig = <,001	
R ²		= 0,571		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas mengenai hasil perhitungan regresi linear berganda, maka persamaan regresi yang dapat dibangun dengan menggunakan nilai tersebut, yakni sebagai berikut:

$$Y = 7,157 + 0,318X_1 + 0,391X_2 + 0,290X_3 + e$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta 7,157 yang berarti Kinerja ASN Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 7,157. Nilai koefisien X1 sebesar 0,318 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang artinya bahwa antara kompetensi (X1) dan kinerja ASN (Y) menunjukkan hubungan yang positif.

Nilai koefisien X2 sebesar 0,391 menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang artinya bahwa antara disiplin

(X2) dan kinerja ASN (Y) menunjukkan hubungan yang positif. Nilai koefisien X3 sebesar 0,290 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang artinya bahwa antara motivasi (X3) dan kinerja ASN (Y) menunjukkan hubungan yang positif.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.4 di atas, jika nilai sig < α = 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependennya. Dari hasil uji t pada tabel mendapatkan nilai t_{hitung} masing-masing untuk kompetensi (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3), yaitu: Pengaruh Kompetensi (X1) berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.004 < α = 0,05. Maka dapat dikatakan variabel independen X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Pengaruh Disiplin (X2) berdasarkan nilai signifikansi sebesar <,001 < α = 0,05. Maka dapat dikatakan variabel independen X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Pengaruh Motivasi (X3) berdasarkan nilai signifikansi sebesar <,001 < α = 0,05. Maka dapat dikatakan variabel independen X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Uji Secara Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} 24,857 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka seluruh variabel

independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Uji Koefisien Determasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa baik variabel-variabel bebas mampu menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel yang terikat. Berdasarkan tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa koefisien R Square sebesar 0,571 sehingga disimpulkan kontribusi variasi variabel independen (Kompetensi, Disiplin dan Motivasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja) sebesar 57,1% sisanya 42,9% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien kompetensi sebesar 0,318 dan nilai signifikansinya sebesar 0,004 (dibawah 5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi rendah maka kinerja ASN akan menurun, sebaliknya jika kompetensi tinggi maka kinerja ASN akan meningkat.

Secara teori, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Kemampuan ini didasari oleh keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang menjadi bagian dari kepribadian seseorang. Dengan kata lain, kompetensi menunjukkan bagaimana keterampilan dan pengetahuan seseorang diwujudkan dalam bentuk profesionalisme di bidang tertentu, yang merupakan sesuatu yang sangat penting.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh dilakukan oleh (Mulia & Saputra, 2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi,

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien disiplin sebesar 0,391 dan nilai signifikansinya sebesar <0,001 (dibawah 5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika disiplin rendah maka kinerja ASN akan menurun, sebaliknya jika disiplin tinggi maka kinerja ASN akan meningkat.

Secara teori, kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja akan mendorong pegawai untuk mematuhi segala peraturan yang ada di organisasi dan senantiasa memanfaatkan waktu untuk memberikan hasil yang terbaik pada pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh dilakukan oleh (Revita, 2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi bahwa secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika motivasi rendah maka kinerja ASN akan menurun, sebaliknya jika motivasi tinggi maka kinerja ASN akan meningkat. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien motivasi sebesar 0,290 dan nilai signifikansinya sebesar $<0,001$ (dibawah 5%).

Secara teori, motivasi dapat dilihat sebagai dorongan batin seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas dengan kemampuan terbaiknya guna mencapai keberhasilan. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Pegawai tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh dilakukan oleh (Rejeki et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menemukan bahwa secara serempak kompetensi, disiplin dan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Kontribusi pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja ASN (R^2) sebesar 0,571 atau 57.1%.

Secara teori, kinerja juga dapat berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saptalia et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,318 dan nilai signifikansinya sebesar 0,004 (dibawah 5%).
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien Disiplin sebesar 0,391 dan nilai signifikansinya sebesar $<0,001$ (dibawah 5%).
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien Motivasi sebesar 0,290 dan nilai signifikansinya sebesar $<0,001$ (dibawah 5%).
4. Kompetensi, Disiplin dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah. Kontribusi pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja ASN (R2) sebesar 57,1%.

Saran-Saran

Berdasarkan pembahasan diatas, adapun saran dari penulis sebagai berikut:

Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi, keterampilan perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu, pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah hendaknya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai ASN, misalnya bagi ASN dengan tingkat pendidikan SMA dapat segera mengambil pendidikan S1. Bagi ASN dengan pengetahuan dan keterampilan yang masih kurang dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan internal dan eksternal yang diadakan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi ASN sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN.

Disiplin kerja perlu ditingkatkan diantaranya, indikator disiplin waktu sehingga proses penciptaan kinerja yang maksimal dapat tercapai. Beberapa cara yang dapat diterapkan meliputi pengenaan sanksi hukuman bagi pegawai ASN yang melanggar disiplin kerja. Untuk meningkatkan kedisiplinan dan membiasakan pegawai menaati semua kebijakan instansi, maka diperlukan pemberian hukuman. Agar ke kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berjalan dengan baik, maka kedisiplinan kerja sangat diperlukan demi kelancaran operasional seluruh instansi.

Diharapkan instansi bisa lebih memotivasi pegawainya agar kinerja pegawai tersebut dapat semakin meningkat. Misalnya melalui pimpinan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh terhadap

bawahannya diharapkan bisa lebih memotivasi bawahannya, dengan cara menghargai setiap hasil kerja bawahannya ataupun memberikan pujian ketika bawahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Bagi penulis selanjutnya

Sebagai acuan dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang masih relevan dengan penelitian ini. Penulis selanjutnya juga dapat menambah variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja ASN. Keterbatasan penulis dalam hal waktu, tenaga, dan bahan yang akan dibuat pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya pada tingkat yang cukup untuk digunakan dalam penelitian. Akan lebih baik menambah jumlah sampel pada penelitian selanjutnya.

Bagi Pascasarjana Universitas Alkhairaat

Bagi Pascasarjana Universitas Alkhairaat diharapkan mampu memfasilitasi penelitian penelitian terbaru seperti halnya mahasiswa mudah menemukan referensi atau jurnal-jurnal yang diinginkan. Memasuki awal pengambilan tesis sebaiknya Pascasarjana Universitas Alkhairaat memberikan workshop, training atau kegiatan karya ilmiah yang menyangkut dengan tesis supaya mahasiswa dapat memahami dan mengerti cara penulisan tesis sehingga tesis yang dikerjakan dapat cepat terselesaikan dengan baik tanpa mahasiswa harus menunda-nunda terlalu lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Ika Fuzi Anggrainy. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

- BadanKepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 60–70. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/229>
- Manao, K. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. *Epository UHN*. repository.uhn.ac.id
- Margareth Sylvia Sabarofek, S. S. . M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.google.com
- Meijerink, J. G., Beijer, S. E., & Bos-Nehles, A. C. (2021). A meta-analysis of mediating mechanisms between employee reports of human resource management and employee performance: different pathways for descriptive and evaluative reports? *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 394–442. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1810737>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi* (Vol. 1, Issue 1).
- Nur, F., Harrison, D., Deb, S., Burch V, R. F., & Strawderman, L. (2021). Identification of interventions to improve employee morale in physically demanding, repetitive motion work tasks: A pilot case study. *Cogent Engineering*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311916.2021.1914287>
- Nurlelarsi Ginting, S. E., Rijal, M. M., Sos, S., Husain Nurisman, M. A., Barin Barlian, M. M., Titin Patimah, M. M., Saprudin, M. M., & Ak, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1).
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. In CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah.
- Presiden Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875, 1–44. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen* (Teddy Chandra (ed.)). Zifatama Publisher.
- Rejeki, S. Y., Mas'ud2, M., & Maryadi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep*. 1, 136–146.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9), 172.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248–259.

- <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G.
(2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Sugiyono. (2007). Statistika untuk penelitian / Sugiyono. In *Statistika untuk penelitian / Sugiyono* (pp. 1–99). /free-contents/index.php/buku/detail/statistika-untuk-penelitian-sugiyono-39732.html
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).