

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA BIMA

Mumtahnah¹, Mukhlis², Jaenab³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Wolter Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: mumtahnahstiebima@gmail.com

Article History

Received: 23-06-2026

Revision: 20-07-2026

Accepted: 25-07-2026

Published: 30-07-2026

Abstract. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Bima City. The study uses a descriptive quantitative approach. The study population was 47 employees, with a sample of 41 Civil Servants (PNS) selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and literature studies, then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, t-tests, and F-tests. The results of the study indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This finding indicates that increasing work motivation and work discipline is an important factor in supporting employee performance improvement and achieving organizational goals effectively and efficiently. The implication of this study is the need for BAPPEDA of Bima City to strengthen human resource management policies through strategies to increase motivation and enforce work discipline on an ongoing basis in order to improve service quality and organizational performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 47 pegawai, dengan sampel sebanyak 41 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji *t*, dan uji *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Implikasi penelitian ini adalah perlunya BAPPEDA Kota Bima memperkuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui strategi peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

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

How to Cite: Mumtahnah., Mukhlis., & Jaenab. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (4), 4938-4952. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i4.6663>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan dan melaksanakan program pembangunan. Pada instansi pemerintah, kualitas kinerja tidak hanya memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting karena berkaitan langsung dengan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor organisasi, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Andriyani, 2015). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan, menjalankan tanggung jawab, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif (Helmi, 2011). Dengan demikian, motivasi berperan sebagai pendorong perilaku kerja, sedangkan disiplin memastikan perilaku tersebut berjalan sesuai dengan ketentuan organisasi. Kombinasi keduanya diyakini mampu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal. Pentingnya peran motivasi dan disiplin kerja semakin terasa pada instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara efektif, akuntabel, dan responsif. Salah satu instansi yang memiliki peran strategis adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima yang bertanggung jawab menyusun perencanaan pembangunan daerah. Keberhasilan penyusunan program, pengoordinasian pembangunan, hingga pencapaian target pembangunan daerah sangat bergantung pada kinerja pegawai yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi awal di BAPPEDA Kota Bima, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Dari aspek motivasi, masih terdapat pegawai yang menunjukkan semangat kerja dan inisiatif yang belum optimal sehingga penyelesaian pekerjaan belum mencapai hasil yang diharapkan. Dari aspek disiplin, masih dijumpai ketidaktepatan waktu hadir maupun penyelesaian tugas, serta kepatuhan terhadap aturan kerja yang belum konsisten. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan belum optimalnya pencapaian target kinerja organisasi.

Secara akademik, hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai telah banyak diteliti. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam, serta belum banyak penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada lingkungan BAPPEDA Kota Bima yang memiliki karakteristik sebagai organisasi

perencana pembangunan daerah. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diperlukan sebagai dasar bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik sekaligus menjadi masukan bagi BAPPEDA Kota Bima dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Desain penelitian yang digunakan adalah survei cross-sectional, dengan pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima yang berlokasi di Kecamatan Mpunda, Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada BAPPEDA Kota Bima yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang relevan mengenai kondisi kerja serta variabel yang diteliti.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin. Variabel Motivasi Kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel Disiplin Kerja diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, dan sanksi hukuman. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai diukur melalui indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan tanggung jawab. Sebelum dilakukan analisis utama, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi guna memastikan kelayakan model regresi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap

variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.

Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

α = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien Regresi

e = Error

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas Data Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
MOTIVASI KERJA (X1)	1	0,803	>	0,333	Valid
	2	0,806	>	0,333	Valid
	3	0,811	>	0,333	Valid
	4	0,798	>	0,333	Valid
	5	0,831	>	0,333	Valid
	6	0,780	>	0,333	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai r hitung > 0,333, maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji validitas Data Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
DISIPLIN KERJA (X2)	1	0,753	>	0,333	Valid
	2	0,734	>	0,333	Valid
	3	0,735	>	0,333	Valid
	4	0,764	>	0,333	Valid
	5	0,756	>	0,333	Valid
	6	0,740	>	0,333	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai r hitung > 0,333, maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji validitas Data Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
KINERJA PEGAWAI(Y)	1	0,604	>	0,333	Valid
	2	0,712	>	0,333	Valid
	3	0,669	>	0,333	Valid
	4	0,703	>	0,333	Valid
	5	0,679	>	0,333	Valid
	6	0,689	>	0,333	Valid
	7	0,720	>	0,333	Valid
	8	0,676	>	0,333	Valid
	9	0,697	>	0,333	Valid
	10	0,634	>	0,333	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai r hitung $> 0,333$, maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Realibilitas

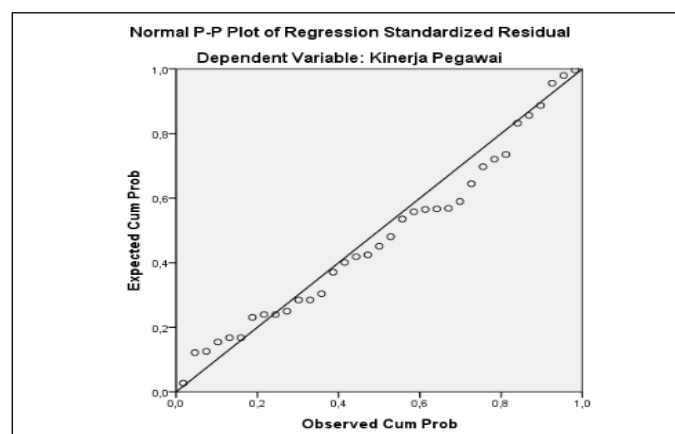
Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,886	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,840	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,868	0,600	Reliabel

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Gambar 1.** Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, Maka, model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai dan memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08495016
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,086
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari Tabel 5 di atas, dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

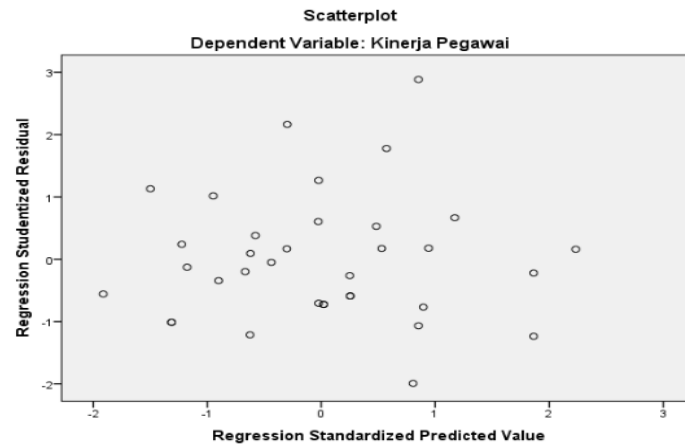
Tabel 6. Uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,827	1,209
	Disiplin Kerja	,827	1,209

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 3 berikut:

**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas, ditemukan bahwa pada data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot, di mana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612 ^a	,375	,336	3,17989	1,824

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 7 di atas, diketahui nilai durbin-watson sebesar 1,824 dengan jumlah sampel 35 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k). Maka diperoleh batas nilai tabel (Du) adalah 1,583 dan 4 – Du adalah 2,417. Sehingga ditulis persamaan autokorelasi $1,583 < 1,824 < 2,417$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1	(Constant)	3,577
	Motivasi Kerja	,659
	Disiplin Kerja	,771

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,577 + 0,659 X_1 + 0,771 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 3,577 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah sebesar 3,577.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,659 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, yang tercermin dari meningkatnya semangat kerja, tanggung jawab, dan pencapaian target organisasi.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,771 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,771 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas berkontribusi pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Besarnya koefisien regresi juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,336	3,17989

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,612. Sehingga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,612 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,612 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Motivasi

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima memiliki tingkat hubungan kuat.

Tabel 10. Tingkat hubungan koefesien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Redah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,336	3,17989

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

Dari tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 0,375 artinya 37% perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,577	7,478		,478
	Motivasi Kerja	,659	,188	,539	,001
	Disiplin Kerja	,771	,200	,591	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Output SPSS Versi 22.0

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pembangunan Daerah Kota Bima

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,505 > t tabel sebesar 1,693 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. Temuan ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan inisiatif, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta berupaya mencapai target organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi semangat kerja sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil pekerjaan.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pembangunan Daerah Kota Bima

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,847, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,693, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima, sehingga H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

Uji F

Tabel 13. Uji f

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,025	2	97,012	9,594	,001 ^b
	Residual	323,575	32	10,112		
	Total	517,600	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pembangunan Daerah Kota Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F -hitung sebesar 9,594 dengan nilai F -tabel sebesar 3,295 ($9,549 > 3,295$) dengan signifikan sebesar 0,001 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,050$), maka hipotesis menyatakan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pembangunan Daerah Kota Bima. Dengan demikian, hipotesis diterima (H3 diterima).

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik sehingga berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Dalam organisasi sektor publik seperti BAPPEDA, motivasi yang tinggi juga berperan dalam mendukung keberhasilan penyusunan program dan perencanaan pembangunan daerah yang menuntut ketelitian, komitmen, dan tanggung jawab yang tinggi.

Temuan tersebut sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja secara optimal ketika berbagai kebutuhannya, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri, dapat terpenuhi. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasional, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang, mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Kahpi et al. (2019), Angkasa et al. (2024), Nasution et al. (2024), Tobing dan Sagala (2024), serta Susanti dan Zai (2025), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor internal yang secara konsisten menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi aspek penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan, dan menjaga konsistensi kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut sangat penting dalam instansi pemerintah karena setiap tahapan perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan memerlukan koordinasi yang baik serta penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Marsudi (2024), Taasiringan et al. (2024), Natsir et al. (2024), Santri dan Agusdin (2024), serta Susanti dan Setiawan (2025), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin tidak hanya menjadi bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi mekanisme yang menjaga produktivitas dan kualitas pelaksanaan tugas.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh dorongan internal pegawai untuk bekerja dengan baik ataupun oleh kepatuhan terhadap aturan organisasi secara terpisah, tetapi merupakan hasil sinergi antara kedua faktor tersebut. Motivasi mendorong pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih baik, sedangkan disiplin memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan secara konsisten sesuai prosedur yang berlaku. Kombinasi keduanya menciptakan perilaku kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini memperkuat pandangan Gibson et al. yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun lingkungan organisasi. Motivasi kerja mencerminkan faktor psikologis yang membentuk kemauan pegawai untuk berprestasi, sedangkan disiplin kerja merupakan faktor perilaku yang memastikan pelaksanaan tugas berlangsung secara tertib dan bertanggung jawab. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, pegawai tidak hanya memiliki kemauan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga mampu mewujudkannya melalui perilaku kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi mampu membangun motivasi sekaligus menegakkan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Bagi BAPPEDA Kota Bima, temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui strategi yang terintegrasi. Organisasi tidak cukup hanya memberikan dorongan motivasional berupa penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, maupun jenjang karier, tetapi juga perlu memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan yang konsisten, evaluasi kinerja secara berkala, serta keteladanan dari pimpinan.

Sinergi antara motivasi dan disiplin kerja akan menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki semangat kerja tinggi, tetapi juga mampu melaksanakan tugas secara profesional, sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima.
- Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima.
- Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima.

REKOMENDASI

- BAPPEDA Kota Bima perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, serta penegakan aturan secara konsisten.
- Pimpinan diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan arahan yang jelas untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.
- Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompetensi, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Aliyanti, A. D., & Fathurohman, M. A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pandeglang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 468–477.
- Andriyani. (2015). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Anggarwati, & Nurchayanto. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Farhah, N., Ahiri, J., & Ilham. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2011). *Disiplin kerja dan perilaku organisasi*. Universitas Gadjah Mada.
- Kahpi, H. S., Ramdhani, R., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.
- Kusumawati, Y., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Diana, I. N., Haryani, D. S., Sutjahjo, G., Triayomi, K. S., Guntoro, E., Tawee, S., & Amin, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sagulung Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 4(3), 161–175.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marsudi. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Abadi. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 14–19.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Natsir, U., Uliana, N., Tijjang, B., & Nur, I. (2024). Optimalisasi kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan manajemen beban di PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*, 6(1), 142–150.
- Prihanto, S., Suddin, A., & Wardiningsih, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Santri, I. C., & Agusdin. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mataram Boxi. *Jurnal Penelitian MSDM*, 3(3).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 8–17.
- Susanti, F., & Setiawan, B. (2025). The influence of work environment, work discipline, and job training on the performance of employees. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 2203–2213.
- Susanti, F., & Zai, S. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 9(1).
- Taasiringan, W. C., Kalangi, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh standar operasional prosedur (SOP), disiplin kerja, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1).
- Tobing, M. S. R. L., & Sagala, E. (2024). Analisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UID Sumut. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 532–545.

- Wijaya, H., et al. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Sekayu. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(2), 52–66.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Zulfikar, M., Simanullang, F., & Ginting, N. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Serasi Autoraya. *Merdeka: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 188–194.