

Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango

Rahma Yusuf¹, Muchtar Ahmad², Robiyati Podungge³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Total sampling dengan sampel sebanyak 38 pegawai ASN. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data observasi, wawancara dan kuesioner/angket, dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan metode analisis data menggunakan alat bantu aplikasi *Statistical Program For Social Science (SPSS)* 26. Berdasarkan hasil uji statistik, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 46,288 + 0,194X_1 + 0,323X_2 + e$, dengan kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ($t = 1,990$; $\text{sig} = 0,054$), sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,627$; $\text{sig} = 0,013$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{\text{hitung}} = 10,153 > F_{\text{tabel}} = 3,26$) dengan $R^2 = 0,367$, yang berarti 36,7% variasi kinerja dijelaskan oleh kualitas Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja, sedangkan 63,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menekankan bahwa disiplin kerja lebih dominan memengaruhi kinerja, sedangkan kualitas Sumber Daya Manusia perlu dimaksimalkan melalui pemanfaatan kemampuan dan teknologi secara optimal.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Bappeda-Litbang

Copyright (c) 2025 Sofia Wulandari

□ Corresponding author :

Email Address : rahmayusuf511@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan melaksanakan pelayanan publik yang efektif. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kompetensi pegawai harus dilakukan secara terarah dan berkelanjutan agar aparatur mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja serta mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penerapan kebijakan ini diharapkan dapat menciptakan aparatur yang profesional, berdaya saing, serta berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas sehingga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja menjadi faktor krusial dalam memastikan kinerja optimal Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango, isu-isu nasional mengenai tenaga kerja mencerminkan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja untuk mendukung kinerja yang efektif dan efisien.

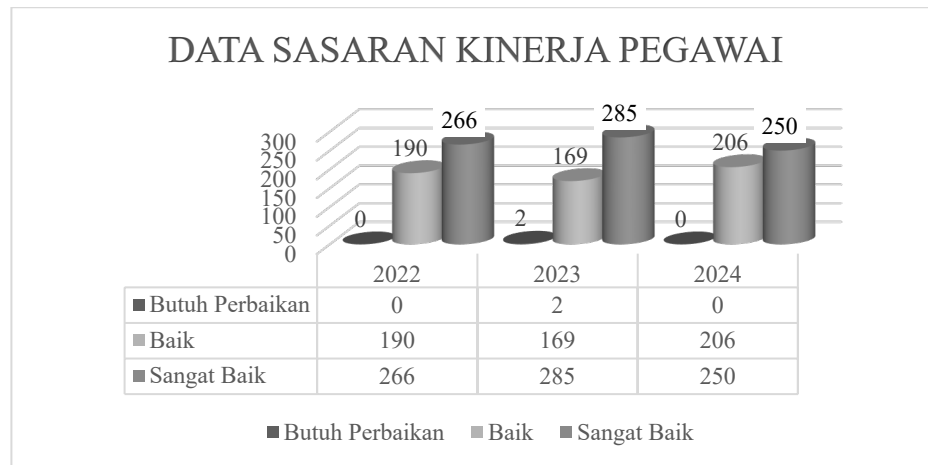
Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut ASN merupakan profesi untuk pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang menggunakan perjanjian kerja serta bekerja di instansi pemerintah. Melalui perjanjian kerja tersebut ASN diberi kewenangan berupa suatu jabatan pemerintahan atau

kewenangan lainnya serta diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur primer aparatur negara yang memiliki peran penting dalam menentukan berhasil tidaknya pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan. Oleh karenanya tidak bisa dipungkiri bahwa faktor manusia menjadi hal penting yang harus diperhatikan di dalam pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu keberlangsungan aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya alam dalam bekerja. (Pariasi *et al.*, 2022)

Kualitas Sumber Daya Manusia yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah dalam hal ini yaitu kurangnya inovasi yang membuat ASN tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung kurang inovatif dalam menyelesaikan masalah, juga membuat pelayanan publik menjadi tidak maksimal karena ASN dengan kompetensi rendah tidak mampu memberikan pelayanan publik yang memadai, yang berujung pada ketidakpuasan masyarakat. Disiplin kerja di kalangan ASN juga menjadi perhatian serius. Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif, seperti absensi yang tinggi membuat ASN menunjukkan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan, dan juga mengalami penurunan efisiensi dalam hal ini ASN yang tidak disiplin cenderung tidak mematuhi aturan dan prosedur, yang mengakibatkan penurunan efisiensi kerja. Sumber daya manusia harus ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta penegakan disiplin kerja yang lebih tegas sesuai dengan UU Cipta Kerja. Pegawai ASN yang tidak memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung tidak dapat menyelesaikan tugas dengan efektif, yang berdampak pada akurasi dan kecepatan audit, transparansi dan akuntabilitas keuangan negara. (Harahap & Adry, 2020)

Menurut Shinta (2020), menguraikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Burhanuddin (2019), disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. (Roringkon, 2021)

Berikut ini data kinerja pegawai ASN Bappeda Kabupaten Bone Bolango 3 tahun terakhir dari tahun 2022-2024 yang di mana setiap tahunnya mengalami naik dan turun. Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango berupaya untuk mengoptimalkan kinerjanya, namun masih memerlukan strategi yang lebih komprehensif untuk mencapai target kinerja yang maksimal.



Sumber: Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango 2022-2024
Gambar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan data hasil observasi awal dari sekian pegawai ASN yang dinilai selama kurang lebih 3 tahun terakhir yaitu jumlah pegawai dengan penilaian *Sangat Baik* meningkat dari 266 (2022) menjadi 285 (2023), namun mengalami penurunan menjadi 250 pada tahun 2024. Sementara itu, kategori *Baik* mengalami penurunan dari 190 (2022) menjadi 169 (2023), lalu meningkat signifikan menjadi 206 (2024). Hal ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja optimal di kalangan pegawai. Meski secara umum rendah, jumlah pegawai dalam kategori *Butuh Perbaikan* meningkat dari 0 (2022) menjadi 2 (2023), lalu kembali ke 0 (2024). Fenomena ini bisa menandakan adanya kasus-kasus insidental atau evaluasi kinerja yang belum merata. Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam Kuliah Praktek Kerja dalam judul **“Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango”**

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kakilo *et al* (2022) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu “Kualitas Sumber Daya Manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”. Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai tingkat kemampuan, kompetensi, dan atribut seseorang yang bekerja untuk suatu organisasi, yang dapat berdampak pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia ialah suatu aset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Terutama bagi perusahaan jasa, peranan pegawai sangat vital dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh kegiatannya dioperasikan oleh manusia. Dengan demikian, dalam menjalankan perannya diperlukan suatu departemen khusus yang dapat mengatur sistem kerja sumber daya manusianya guna menjamin kesuksesan tujuan perusahaannya tersebut yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Mathis & Jakson dalam (Margaret Silalahi, 2022:258). Menurut Sedarmayanti (2017) menguraikan beberapa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Kemampuan fisik (kesehatan), Kemampuan non-fisik, Kemampuan intelektual (kecerdasan) dan Kemampuan psikologis (mental).

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Susanti & Rohima, 2023:321) disiplin kerja merupakan kemauan seseorang untuk menaati semua regulasi perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja seseorang pada suatu organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan berorientasi pada hasil, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan harmonis, di mana setiap individu memahami perannya dan bekerja secara optimal untuk

mencapai tujuan bersama. Menurutnya disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, sistem penghargaan dan hukuman, serta kepemimpinan yang baik dalam organisasi. Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2019:356) berpendapat bahwa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu: Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Keadaan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Etika Kerja.

Menurut Hasibuan (2019:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang atau kelompok dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Hasibuan menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, motivasi, dan lingkungan kerja. Bagaimana seseorang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh hal-hal seperti disiplin, sikap, dan interaksi dengan rekan kerja. (Nurvitasari *et al.*, 2022). Indikator Kinerja Pegawai menuurt Undang-undang ASN nomor 20 tahun 2023 menegaskan bahwa ASN harus mengimplementasikan nilai-nilai dasar tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pembentukan *core values* ini untuk mendorong para ASN agar memiliki fokus pada peningkatan kualitas diri. BerAKHLAK merupakan kepanjangan dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif (Watungadha, 2022).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang berfokus dalam pengumpulan dan menganalisis data numerik atau berupa angka untuk menjawab pertanyaan dari suatu penelitian dan menguji hipotesis. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner. Desain penelitian ini melibatkan beberapa variabel, termasuk variabel independen seperti Pendidikan dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Pendekatan ini mendorong analisis data kuantitatif untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, metode analisis data yang digunakan adalah SPSS yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang kompleks. Populasi didalam penelitian ini adalah pegawai ASN Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango dengan jumlah 38 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total untuk semua item. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Adapun dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid dan sebaliknya apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dengan (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0.656	0,3202	Valid
	X1.2	0.575	0,3202	Valid
	X1.3	0.55	0,3202	Valid
	X1.4	0.678	0,3202	Valid
	X1.5	0.411	0,3202	Valid
	X1.6	0.77	0,3202	Valid
	X1.7	0.745	0,3202	Valid
	X1.8	0.716	0,3202	Valid
	X1.9	0.564	0,3202	Valid

	X1.10	0.66	0,3202	Valid
	X1.11	0.697	0,3202	Valid
	X1.12	0.662	0,3202	Valid
	X1.13	0.578	0,3202	Valid
	X1.14	0.466	0,3202	Valid
	X1.15	0.337	0,3202	Valid
	X1.16	0.684	0,3202	Valid
	X1.17	0.804	0,3202	Valid
	X1.18	0.581	0,3202	Valid
	X1.19	0.608	0,3202	Valid
	X1.20	0.389	0,3202	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,464	0,3202	Valid
	X2.2	0,419	0,3202	Valid
	X2.3	0,498	0,3202	Valid
	X2.4	0,633	0,3202	Valid
	X2.5	0,493	0,3202	Valid
	X2.6	0,578	0,3202	Valid
	X2.7	0,711	0,3202	Valid
	X2.8	0,702	0,3202	Valid
	X2.9	0,442	0,3202	Valid
	X2.10	0,512	0,3202	Valid
	X2.11	0,665	0,3202	Valid
	X2.12	0,550	0,3202	Valid
	X2.13	0,482	0,3202	Valid
	X2.14	0,756	0,3202	Valid
	X2.15	0,656	0,3202	Valid
	X2.16	0,502	0,3202	Valid
	X2.17	0,476	0,3202	Valid
	X2.18	0,520	0,3202	Valid
	X2.19	0,636	0,3202	Valid
	X2.20	0,542	0,3202	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,419	0,3202	Valid
	Y2	0,494	0,3202	Valid
	Y3	0,376	0,3202	Valid
	Y4	0,544	0,3202	Valid
	Y5	0,587	0,3202	Valid
	Y6	0,592	0,3202	Valid
	Y7	0,533	0,3202	Valid
	Y8	0,578	0,3202	Valid
	Y9	0,590	0,3202	Valid
	Y10	0,461	0,3202	Valid
	Y11	0,502	0,3202	Valid
	Y12	0,524	0,3202	Valid
	Y13	0,629	0,3202	Valid
	Y14	0,646	0,3202	Valid
	Y15	0,530	0,3202	Valid
	Y16	0,424	0,3202	Valid
	Y17	0,601	0,3202	Valid

Y18	0,613	0,3202	Valid
Y19	0,690	0,3202	Valid
Y20	0,598	0,3202	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan semua indikator pernyataan mengenai Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan 0,3202 sebagai nilai perbandingan dalam menguji validitas data sebab sesuai dengan rumus statistic membandingkan nilai validitas data dengan r hitung $>$ r tabel sehingga cara menentukannya berdasarkan jumlah responden yang diteliti.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6. Adapun hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Batasan	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,902	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,885	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,876	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Dengan demikian variabel X1, X2 dan Y dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	.116	25	.200*	.973	25	.728
Disiplin Kerja (X2)	.201	25	.011	.916	25	.051
Kinerja Pegawai (Y)	.132	25	.200*	.950	25	.245
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas metode *Shapiro-Wilk* didapatkan hasil signifikansi dari ketiga

variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tersebar secara merata di sekitar nilai rata-rata, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

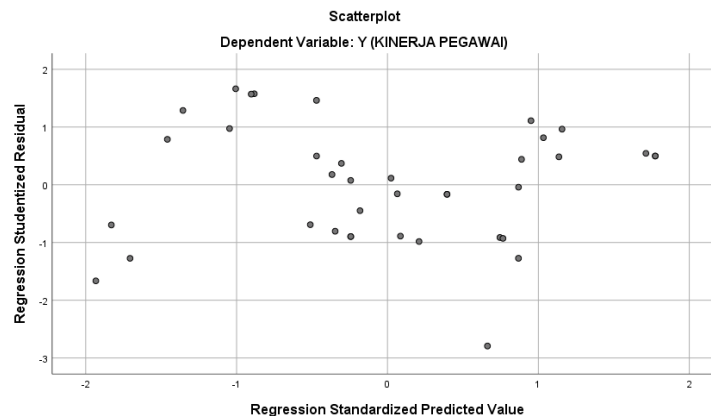
Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Keterangan
1	X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	.778	1.286	Tidak Terjadi Multikolineritas
	X2 (Disiplin Kerja)	.778	1.286	Tidak Terjadi Multikolineritas
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel *independent* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$. Dengan rincian nilai *tolerance* untuk Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,778 dan disiplin kerja sebesar 0,778. Kemudian, nilai *VIF* untuk Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 1,286 dan disiplin kerja sebesar 1,286. Maka berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak saling memengaruhi secara kuat atau memiliki hubungan yang tinggi satu sama lain, sehingga masing-masing variabel mampu memberikan kontribusi yang berdiri sendiri dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan grafik scatterplot. Jika titik – titik yang terbentuk menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (sumbu Y), maka hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians data bersifat sama atau stabil, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis.

Regresi Linear Berganda

Table Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.288	10.391		4.454	.000
	X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	.194	.097	.303	1.990	.054
	X2 (Disiplin Kerja)	.323	.123	.401	2.627	.013
A. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 46,288 + 0,194 X_1 + 0,323 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan dan di ambil keputusan sebagai berikut:

- Nilai konstan (Y) sebesar 46,288 merupakan *kostanta* atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) . Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai *koefisiensi* regresi X1 sebesar 0,194, menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kualitas SDM maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,194, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai *koefisiensi* regresi X2 sebesar + 0,323, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar + 0,323 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Pengujian Parsial

Coefficients ^a					
Model		T tabel	T Hitung	Sig.	Keterangan
1	(Constant)		4.454	.000	
	X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	2,030	1.990	.054	Tidak Berpengaruh dan Signifikan
	X2 (Disiplin Kerja)	2,030	2.627	.013	Berpengaruh dan Signifikan
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)					

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi 5%:2=2,5% (uji 2 sisi) dan derajat keabsahan (df)= n-k-1 atau 38-2-1 = 35

dengan pengujian dua sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,030.

- 1) H_1 : Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka thitung pada variabel sumber daya manusia sebesar 1,990 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,990 < 2,030$ dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. H_0 diterima atau tingkat kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango, dengan nilai signifikansi ($0,054 < 0,05$). Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan fisik pegawai sudah cukup baik namun tidak terlalu berpengaruh pada pekerjaan administratif, motivasi dan tanggung jawab masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih maksimal.

- 2) H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka thitung pada variabel disiplin kerja sebesar 2,627 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,627 > 2,030$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima atau variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango, dengan nilai signifikansi ($0,013 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan terarah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Uji f (Simultan)

Tabel Hasil Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.731	2	182.365	10.153	.000 ^b
	Residual	628.664	35	17.962		
	Total	993.395	37			
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia)						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan data di atas nilai F_{hitung} adalah 10,153 sedangkan F_{tabel} menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,26. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,153 > 3,26$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1), dan disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini signifikan karena menunjukkan bahwa peningkatan pada kemampuan, pengetahuan, serta kedisiplinan pegawai secara bersamaan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja. Dengan kata lain, ketika pegawai memiliki kualitas yang baik dan disiplin dalam melaksanakan tugas, maka kinerja secara keseluruhan juga meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Pengujian R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.331	4.23814
A. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia)				

B. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)
--

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,367, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 36,7%. Artinya, kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja sebesar 36,7%, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil angket yang dibagikan kepada pegawai mendukung kesimpulan ini yang di mana mayoritas responden menyatakan bahwa mereka merasa memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Namun, terdapat kecenderungan bahwa kemampuan tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa masih ada keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi, terutama dalam pengolahan data perencanaan pembangunan dan pemanfaatan sistem informasi berbasis digital. Kondisi aktual di Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango juga memperlihatkan gambaran meskipun pegawai telah memiliki kompetensi dasar yang cukup, masih ada kendala dalam hal inovasi, pemanfaatan teknologi informasi, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Misalnya, dalam proses penyusunan dokumen perencanaan, pegawai sering kali masih mengandalkan cara konvensional dan kurang memanfaatkan perangkat lunak perencanaan modern. Hal ini menyebabkan efektivitas kerja tidak optimal, meskipun kualitas sumber daya manusia secara teoritis sudah memadai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil angket menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik. Mereka berusaha hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta mengikuti tata tertib yang telah ditetapkan. Namun, masih ditemukan sebagian kecil pegawai yang kedisiplinannya kurang konsisten, misalnya terlambat masuk kantor atau menunda penyelesaian pekerjaan. Kondisi aktual di Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango juga memperkuat hasil penelitian ini yang di mana dalam pelaksanaan program pembangunan daerah, kedisiplinan pegawai sangat menentukan kelancaran pekerjaan. Sebagai contoh, dalam kegiatan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), pegawai yang disiplin dalam mengumpulkan data dari kecamatan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal, sehingga proses penyusunan dokumen berjalan lancar. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin menyebabkan keterlambatan penyusunan data sehingga memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil angket yang dibagikan menunjukkan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik serta didukung kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan tepat sasaran. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia memadai tetapi kurang disiplin cenderung tidak mampu memanfaatkan potensinya secara maksimal. Dengan demikian, kedua faktor ini saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Kondisi aktual yang ada di Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango juga memperlihatkan hal yang sama. Dalam pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), pegawai yang memiliki pengetahuan teknis memadai sekaligus disiplin dalam menjalankan tugas mampu menyajikan data perencanaan yang akurat dan tepat waktu. Berdasarkan hasil analisis nilai *R Square* sebesar 0,367, diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 36,7%, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa;

1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango.
3. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ASN di Kantor Bappeda-Litbang Kabupaten Bone Bolango.

Referensi

- Harahap, Y., & Adry, M. R. (2020). Analisis Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Ecosains: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembangunan*, 9(2), 125. <https://doi.org/10.24036/ecosains.11574357.00>
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Nurvitasari, C., Solehudin, & Nadeak, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(1), 1–9.
- Roringkon, Y. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
- Watungadha, F. E. (2022). Peran Widyaaiswara Dalam Menerapkan Nilai Nilai Dasar Asn Berakhlak Pada Bpsdm Provinsi Papua. *Jurnal Pro Hukum*, 11(4), 281–291.
- Kakilo, R., Hinel, R., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Di Kota Gorontalo. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 358–366.
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 842–851.