

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA DI BALAI**

KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

SARAH MARIA SONIA SIALLAGAN

11190771

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA DI BALAI**

KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

SARAH MARIA SONIA SIALLAGAN

11190771

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarah Maria Sonia Siallagan
NIM : 11190771
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA DI BALAI
KOTA YOGYAKARTA”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 07 Juni 2023

Yang menyatakan



(Sarah Maria Sonia Siallagan)

11190771

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BAPPEDA DI BALAI KOTA
YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

SARAH MARIA SONIA SIALLAGAN

11190771

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Pada tanggal

30 Mei 2023

Nama Dosen

1. Jonathan Herdioko, S.E., M.M
(Ketua Tim Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Pembimbing)

3. Dr. Singih Santoso, M.M
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan





Yogyakarta, 06 Juni 2023

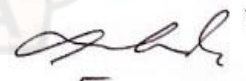
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Permmas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor BAPPEDA di Balai Kota Yogyakarta”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 Mei 2023



(Sarah Maria Sonia Siallagan)

11190771

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Drs.Sisnuhadi, MBA., Ph. D selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Pihak BAPPEDA yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga yang saya cintai, yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
- (4) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 Motivasi	12
2.1.3 Kompetensi	16
2.1.4 Disiplin Kerja.....	19
2.2 Studi Pustaka	24
2.3 Hipotesis Penelitian	26
2.3.1 Hubungan antar Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.3.2 Hubungan antar Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai...26	
2.3.3 Hubungan antar Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	27
2.4 Kerangka Berpikir	28
BAB III	29
METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Data dan Sumber	29
3.1.1 Jenis Penelitian	29
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.1.3 Data Primer	29
3.1.4 Data Sekunder.....	30
3.2 Populasi dan Sampel	30

3.2.1	Populasi.....	30
3.2.2	Sampel	30
3.3	Desain Penelitian	30
3.3.1	Defenisi Variabel.....	30
3.4	Variabel Operasional	31
3.4.1	Motivasi (X1).....	31
3.4.2	Kompetensi (X2).....	32
3.4.3	Disiplin Kerja (X3)	33
3.4.4	Kinerja Pegawai (Y)	34
3.5	Metode Pengumpulan Data	35
3.6	Uji Hipotesis.....	37
3.7	Teknis Analisis Data.....	38
3.7.1	Analisis Deskriptif	38
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.7.3	Uji t (Uji Persial).....	40
3.7.4	Uji F (Uji Simultan).....	40
3.7.5	Uji Determinasi (R^2)	41
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum	43
4.1.1	Visi dan Misi BAPPEDA.....	43
4.1.2	Sejarah Singkat BAPPEDA Balai Kota	43
4.2	Sampel Penelitian	45
4.3	Statistik Deskriptif.....	45
4.3.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	46
4.3.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	46
4.3.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Akhir.....	47
4.3.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	48
4.4	Analisis Data	48
4.5	Instrumen Penelitian	55
4.5.1	Uji Validitas	55
4.5.2	Uji Reabilitas.....	57
4.6	Uji Hipotesis.....	58
4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.6.2	Uji Determinasi	60
4.6.3	Uji Simultan (F)	61

4.6.4 Uji Parsial (t).....	62
4.7 Pembahasan:	64
BAB V.....	70
KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Keterbatasan	71
5.3 Saran	71
5.3.1 Bagi Instansi	71
5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA DI BALAI
KOTA YOGYAKARTA**

SARAH MARIA SONIA SIALLAGAN

11190771

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Sarahsiallagan21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA di Balai Kota Yogyakarta. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompetensi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini pegawai BAPPEDA di Balai Kota Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dan metode yang digunakan yaitu total sampling dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji F dan uji t. Angka Adjusted R Square yang diperoleh adalah 75% menunjukkan bahwa sebesar 75% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya 25% dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kemudian dalam uji t diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN THE BAPPEDA
OFFICE AT THE YOGYAKARTA CITY HALL***

SARAH MARIA SONIA SIALLAGAN

11190771

Management Departement Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Sarahsiallagan21@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, competence, and work discipline on employee performance at BAPPEDA office in Yogyakarta City Hall. The free variables in this study are motivation, competence and work discipline while the bound variables are employee performance. The population in this study employee at BAPPEDA office in Yogyakarta City Hall. The sample in this study was 50 respondents and the method used was total sample with measurements using the Likert scale. The data analysis methods used in this study are validity test, reability test, multiple linear regression test, determination test (R-2), F test, and t test. Adjusted R Square number obtained is 75% indicating 75% of employee performance variables can be explained by all three free variables in the regression equating. While the remaining 25% was influenced by other variables the were not used in this study. Furthermore, the F test showed that the three free variables studied were show to simultaneously have a significant effect on the bound variables. Then in the t test, it was found that the three variables, that is motivation, competence and work discipline partially had a significant effect on the bound variable.

Keywords: Motivation, Competence and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dasarnya faktor utama untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Pemanfaatan sumber daya manusia yang diatur secara baik dan terstruktur akan menciptakan sumber daya manusia yang berpengalaman dan mampu bersaing. Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau lembaga adalah sumber daya manusia. Selain itu ada beberapa faktor seperti modal dan aktiva sehingga dengan adanya sumber daya manusia ini dapat meningkatkan keefektifitasan dalam fungsi instansi itu sendiri, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Seperti dengan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus, sehingga mampu memberikan hasil yang memuaskan bagi instansi.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perlu dilakukam pemberian pelatihan, pembinaan kedisiplinan dan pendidikan sampai dengan tercapainya tujuan instansi. Dengan pelatihan yang baik dan bermutu maka dapat mengembangkan bentuk keterampilan, sikap dan pengetahuan. Pembinaan kedisiplinan bertujuan untuk terbentuknya pegawai yang memiliki sikap dan perilaku ketaatan pada peraturan dan standar kerja serta dapat mengembangkan motivasi yang ada pada setiap pegawai dengan baik. Pendidikan dalam meningkatkan kualitas

SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengetahuan, keterampilan sehingga dapat memberikan kontribusi akan tercapainya hasil yang diharapkan.

Menurut Stefen Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) motivasi sebagai kemauan dan semangat seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan dari keinginan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau menjadi alasan seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dari keinginan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau menjadi alasan seseorang untuk dapat mencapai tujuan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak semangat yang tinggi dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja sehingga motivasi kerja cenderung sangat diperlukan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan keahlian seseorang sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan mempunyai kemampuan yang menyangkut pada keterampilan, wawasan dan karakter. Memiliki kompetensi yang tinggi maka dapat memaksimalkan produktivitas instansi, sehingga dengan adanya keefektifan dan unggul dalam bekerja ini sangat berhubungan dengan sebab akibat karakteristik itu sendiri.

Selain motivasi dan kompetensi pegawai juga sebaiknya memiliki disiplin kerja agar tujuan instansi dapat tercapai. Pada dasarnya, disiplin kerja memiliki nilai yang baik demi terciptanya tanggung jawab di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan cara berkomunikasi yang dilakukan dengan

para pegawai agar mampu mengubah sikap sehingga akan tercipta kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang ada pada organisasi (Sumadhinata, 2018). Terciptanya disiplin kerja yang tertib dan lancar dalam organisasi dengan tujuan memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan lingkungan kerja yang nyaman karena adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam pekerjaan sudah dipercayakan kepada pegawai didasari atas keahlian, kegigihan dan waktu (Saputra & Pertiwi, 2020). Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kegigihan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang yang memiliki kesadaran dan keahlian khusus namun itu saja masih kurang sehingga penting mengerti mengenai tugas yang akan dikerjakan dan paham cara untuk mengerjakannya (Yohanes, 2017).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan instansi pemerintah di Indonesia yang bertugas melaksanakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah, melaksanakan rencana pembangunan daerah serta memberikan pertimbangan dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah. BAPPEDA berperan penting dalam memastikan pembangunan daerah dilaksanakan secara terencana, efektif dan berkelanjutan. Mereka juga berfungsi sebagai lembaga koordinasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam hal perencanaan pembangunan.

Dalam menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi Bappeda, dipublikasikan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang pelaksanaannya diatur melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II. Untuk menindaklanjuti pelaksanaan Peraturan Pemerintah maka diterbitkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2005 maka ditetapkanlah Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 190 Tahun 2005 tentang Penjabaran Fungsi dan Tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. Peraturan Walikota ditetapkan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas pada Bappeda sehingga dapat bermanfaat. Peran strategis dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA BALAI KOTA) Yogyakarta perlu didukung dengan pegawai yang memiliki kualitas baik sehingga mampu mencapai tujuan kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, kompetensi dan disiplin kerja maka semakin bagus kinerja pegawai di kantor BAPPEDA Balai Kota Yogyakarta dan sebaliknya saat salah satu rendah variabel rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Penulis mencoba untuk menemukan hubungan antara

beberapa faktor dengan mengadakan penelitian yang judul, **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA di Balai Kota Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta?
4. Apakah motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Penulis

Bagi penulis sumber pengetahuan dan mengerti pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat memahami lebih dalam lagi mengenai materi sumber daya manusia mengenai motivasi, kompetensi dan disiplin kerja seberapa besar pengaruhnya.

2. Instansi

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi masukan bagi instansi sebagai gambaran motivasi, kompetensi dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.

3. Almamater

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi dan referensi bacaan terhadap semua pihak yang membutuhkannya.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan pada penelitian ini terkait pada Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA di Balai Kota Yogyakarta. Berikut Batasan penelitian agar pembahasan pada penelitian ini lebih fokus:

- a. Tempat Penelitian : Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Balai Kota, tepatnya di Jl. Kenari No.56, Muja Muja, Kecamatan Umbulharjo, Yogyakarta.

- b. Waktu Penelitian : Februari-Maret 2023
- c. Jumlah Responden : 50 responden



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta”. Kesimpulan yang diambil adalah berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F dan uji t, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang pertama (H1): motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.
2. Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang kedua (H2): kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.
3. Variabel Kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang ketiga (H3): disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.
4. Variabel Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor

Bappeda di Balai Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil output dari SPSS menunjukkan nilai yang didapatkan untuk variabel motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama yaitu 0,750 atau sebanyak 75%. Sehingga ada sisanya sebesar 25% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti ikut sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F juga didapatkan kesimpulan bahwa nilai signifikan yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 yang menyebabkan adanya hubungan simultan antara motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini hanya melakukan pembahasan terhadap pengaruh beberapa faktor motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga perlu dikembangkan penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor lain yang belum dibahas terhadap kinerja pegawai.

5.3 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.3.1 Bagi Instansi

Setiap penelitian tentunya mempunyai saran yang berhubungan dengan objek penelitian maka adapun saran yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda di Balai Kota Yogyakarta, antara lain:

a. Berkaitan dengan motivasi

Terkait dengan kesimpulan yang sudah diketahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Pemimpin Bappeda di Balai Kota Yogyakarta perlu terus memotivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktifitas kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik. Pemberian motivasi merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan pimpinan untuk dapat mendorong semangat kerja pegawai di Bappeda Balai Kota Yogyakarta.

b. Berkaitan dengan kompetensi

Kompetensi merupakan faktor penting dalam terciptanya kinerja yang baik pada instansi dengan adanya kompetensi yang tinggi sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan efisien. Pemimpin Bappeda dapat terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan cara melakukan pelatihan, bekerjasama dalam tim dan memberikan motivasi kepada pegawai pegawai Bappeda di Balai Kota Yogyakarta.

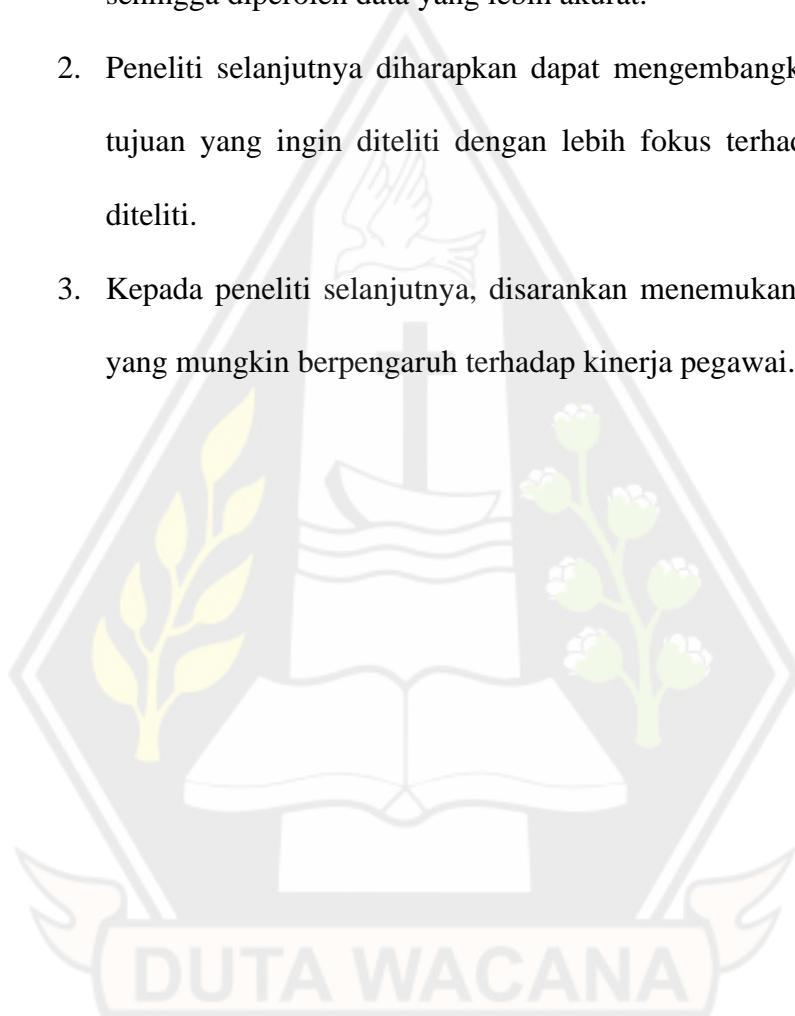
c. Berkaitan dengan disiplin kerja

Demi terciptanya visi dan misi instansi sebaiknya pemimpin Bappeda dapat menegakan kedisiplinan kerja kepada seluruh pegawai pemerintah, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Bappeda di Balai Kota Yogyakarta

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian berikutnya, adapun beberapa saran penulis untuk meningkatkan penelitian yang akan datang, antara lain:

1. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan berbagai metode penelitian, seperti melakukan wawancara langsung sehingga diperoleh data yang lebih akurat.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dengan lebih fokus terhadap apa yang diteliti.
3. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan menemukan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Dayatro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Elianti. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten. 194.
- Fadillah Rozi, N. H. (2017, Januari-Juni). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Bisnis dan Pembangunan*, 6, 3.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Tangerang: Universitas Diponegoro.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31-39.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020, September). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi. *Ekobis Dewantara*, 3.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Resto. *Bisnis dan Ekonomi*, 7, 2.
- Priyanto, S. H. (2022, Februari). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*, 109-122.
- Rizki, A., & Suprajang , E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blita. *Penelitian Manajemen Terapan*, 51.
- Sari, R. O. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Riset Manajemen*, 1-18.

- Sejarah, Visi, Misi*, . (2023, Januari Senin). Retrieved from Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta: <https://bappeda.jogjakota.go.id/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (3 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Surianti. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT.PLN (PERSERO) Rayon Sunggumina*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2015). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenamedia.

