



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat

Zifa Elika Yeti Mokoagouw^{1)*}; Basri Rakhman²⁾; Ahmad Firman³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

zifaelika@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Staffing and Human Resource Development Agency, West Papua Province; Supervised by: Basri Rakhman and Ahmad Firman. This study aims to analyze: 1) The effect of motivation, work discipline and job satisfaction partially on employee performance, 2) The effect of motivation, work discipline and job satisfaction simultaneously on employee performance, 3) The most dominant variable influencing employee performance at BKPSDM West Papua Province. The population of this study was 60 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 4) Variables Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously has a positive and significant effect on Performance variables. 5) The most dominant variable that influences performance is the Work Motivation variable.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang sangat cepat, menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam operasional bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Pimpinan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing

(*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah (Bangun, 2012). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan suatu perusahaan.

Selain sumber daya manusia, yang merupakan hal penting bagi organisasi adalah kinerja yang merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan (Sajangbati, 2013). Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Mathis and Jackson (dalam Mardiana, Eliyana, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lebih lanjut, Mangkunegara, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi. "Kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan" (Mardiana, Syarif, 2018).

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi jika kinerja seorang pegawai belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara & Hidayat, 2017).

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi,

**Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat**

fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini penulis hanya menganalisis tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Winardi (2019) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai kebutuhan seseorang dalam organisasi, maka semakin termotivasi seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2018) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Pentingnya motivasi terhadap kinerja pegawai ini dikemukakan oleh M. Isa Ansari, (2013) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Heny (2015) juga menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan titik awal dari setiap keberhasilan dalam memenuhi tujuan suatu organisasi, penegakan disiplin dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan organisasi secara sukarela dan tanpa paksaan untuk mematuhi dan mematuhi aturan dan peraturan tersebut. Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018). Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil (Syafriana, 2017).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017). Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Paruru et al., 2016). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan (Rivai, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan berdasarkan kesadaran diri dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Ernawati, 2016; Zahara & Hidayat, 2017).

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sikap puas atau tidak puas pegawai dapat diukur dari sejauh mana organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan kpegawai dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya (Giyarto, 2018). Menurut Sutrisno (2013) kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Hasibuan (2001) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, beberapa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya, misalnya terkait pembayaran tunjangan kinerja di mana pegawai merasa pembayaran yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, BKPSDM juga belum memberikan promosi jabatan yang tepat bagi pegawai sesuai kinerjanya, sehingga pegawai umumnya belum merasa puas dalam bekerja. Apabila pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat. Hal ini dipertegas oleh Damayanti (2018) yang menyatakan kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pekerjaan, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang berasal dari penilaian pekerjaan seseorang. Dalam literatur disebutkan bahwa rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja (Meiliana et al., 2019; Prasetyo & Marlina, 2019). Namun, penelitian Sumbang (2016) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu,

**Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat**

Sabban, et al. (2020) juga menyimpulkan bahwa pada disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan permasalahan yang sering terjadi pada organisasi dan sangat mempengaruhi kualitas dari organisasi termasuk pada BKPSDM Provinsi Papua Barat. Kinerja pegawai yang rendah akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan mempengaruhi organisasi dalam \menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai tupoksi masing-masing. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik dan didukung dengan motivasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dan kepuasan kerja yang tinggi dalam organisasi.

Pada tingkat individu, jika pegawai merasa bahwa organisasi telah memenuhi kebutuhannya, artinya ada kepuasan kerja bagi dirinya, maka ia akan cenderung berperilaku positif. Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu, yang merupakan pengaruh dari adanya motivasi kerja. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap organisasi tentunya dapat memilih seorang pegawai yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Dalam kointeks inilah maka peningkatan motivasi, didiplin dan kepuasan kerja menjadi factor penting yang harus diperhatikan oleh Kepala Badan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tesis dengan judul : “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat”.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Buchari (2012) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas perseorangan maupun kelompok – kelompok organisasi. Siagian (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Harold Koontz and Heinz Weihrich (2008) mengemukakan pendapat tentang motivasi sebagai berikut : *“Motivation is a general term applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say that managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner”*. Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan. Dengan

demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan lain-lain.

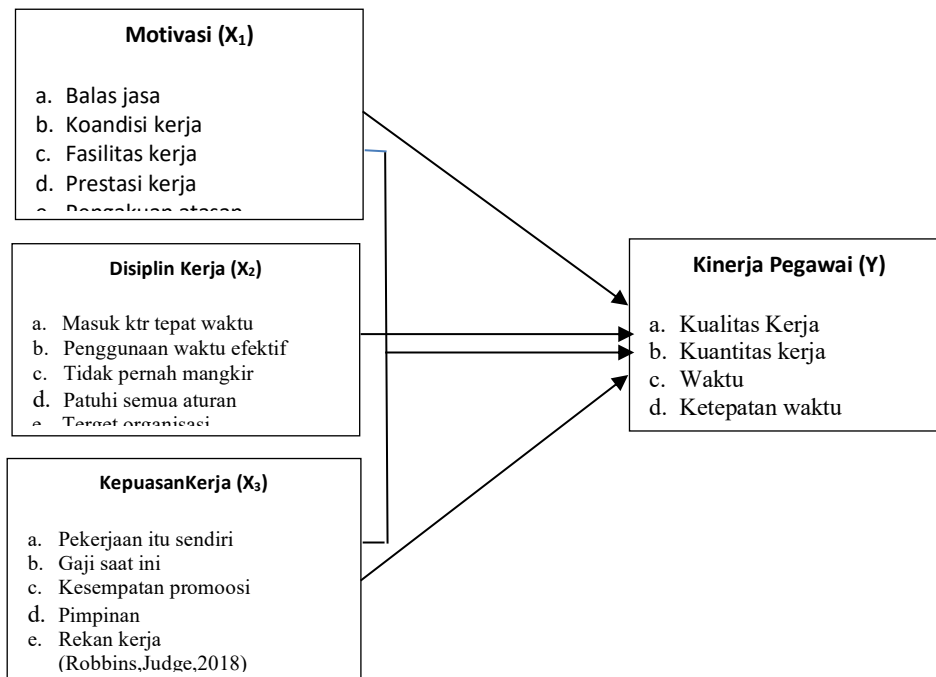
Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sarono, 2005). Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta tetib administrasi. Setiap karyawan diharapkan mempunyai kemampuan untuk menegerti dan memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan kenirja yang lebih optimal. Disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan supaya dapat bekerja lebih giat dan meningkatkan hasil produksi yang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan bisa menjadi lebih baik.

Menurut Dale dalam Sudjadi (2005) disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan perusahaan, yang dinyatakan dalam satuan skor. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya adalah kepatuhan pada pimpinan, kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada prosedur kerja, kepatuhan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu saat masuk kerja, ketepatan waktu saat pulang kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan perintah pimpinan, tanggung jawab dalam melaksanakan perintah atasan, tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Wahjono *et.al.*, (2020) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Davis dalam Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2013). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2013). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2011). Firda (2015), kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

**Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat.
- H2 :** Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat.
- H3 :** Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:72). Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Provinsi Papua Barat yang berjumlah 60 orang. Penentuan

sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 60 orang responden.

Analisis Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Motivasi
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 60 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0.254. Jika r-hitung > r-kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r-hitung < r-kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

**Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat**

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
X1 (Motivasi)	X1.1	0.676	0.254	0,000	Valid
	X1.2	0.744	0.254	0,000	Valid
	X1.3	0.693	0.254	0,000	Valid
	X1.4	0.691	0.254	0,000	Valid
	X1.5	0.797	0.254	0.000	Valid
X2 (Disiplin Kerja)	X2.1	0.782	0.254	0,000	Valid
	X2.2	0.729	0.254	0,000	Valid
	X2.3	0.802	0.254	0,000	Valid
	X2.4	0.816	0.254	0,000	Valid
	X2.5	0.735	0.254	0,000	Valid
X3 (Kepuasan Kerja)	X3.1	0.771	0.254	0,000	Valid
	X3.2	0.776	0.254	0,000	Valid
	X3.3	0.830	0.254	0,000	Valid
	X3.4	0.748	0.254	0,000	Valid
	X3.5	0.790	0.254	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.677	0.254	0,000	Valid
	Y2	0.710	0.254	0,000	Valid
	Y3	0.772	0.254	0,000	Valid
	Y4	0.749	0.254	0,000	Valid
	Y5	0.807	0.254	0.000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r-hitung) yang hasilnya lebih besar dari r-tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 254. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0. 254 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0.755	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.826	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.839	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.787	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88894186
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.098
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.904	1.238		-1.538	.130		
	Motivasi Kerja	.488	.057	.506	8.620	.000	.623	1.605
	Disiplin Kerja	.156	.070	.146	2.218	.031	.495	2.022
	Kepuasan Kerja	.435	.063	.439	6.892	.000	.530	1.887

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat**

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$
$$Y = (-2.815) + 0.322X_1 + 0.248X_2 + 0.350X_3 + 0.240X_4$$

Dimana :

Y = Optimalisasi

X1 = Inventarisasi

X2 = Identifikasi

X3 = Legal Audit

X4 = Penilaian

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah (-1.904) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-1.904).
2. Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0.488 artinya jika variabel Motivasi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.488%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kualitas Komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) adalah 0,156 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,156%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,435 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,435%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.620 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.002 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 8.620 > 2.002$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi secara parsial (individu) berpengaruh**

signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.218 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.002. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2.218 > 2.002$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,031 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.892 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.002. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 6.892 > 2.002$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kesempatan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kesempatan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Motivasi Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kepuasan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai F-hitung $> t\text{-tabel}$ ($136.252 > 2.76$) dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$.

Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja (X1), karena $\beta = 0.506$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Motivasi Kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,506$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Meningkatkan motivasi pegawai: Penting untuk mendorong dan memelihara motivasi pegawai dengan berbagai cara. Dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi kerja,

**Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Optimalisasi Pemanfaatan Aset Daerah
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat**

memberikan peluang pengembangan karir, dan memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan.

Memperkuat disiplin kerja: Disiplin kerja yang baik adalah kunci untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Penting untuk menyusun kebijakan dan prosedur yang jelas serta memastikan pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadapnya. Menerapkan sistem pengawasan yang efektif dan memberikan umpan balik yang adil dan konsisten terkait kinerja akan membantu menjaga disiplin kerja yang tinggi.

Meningkatkan kepuasan kerja: Menjaga kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. BKPSDM Provinsi Papua Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, serta memberikan kesempatan pengembangan dan promosi yang jelas.

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke- 2). ZANAF A PUBLISHING
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makasar. *Jurnal Ilmiah Pena*, Vol.1 Nomor 1.
- Fitrianto, A. Y., & Sudaryanto, B. (2016). Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Outlet (Studi Pada Counter Handphone yang terdaftar di PT. Multikom Indonesia Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–11.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>

- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2018. *Perilaku Komitmen Organisasi*, CV Nas Media Pustaka. Makasar.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2018. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England: Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sajangbati. I.A.S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* vol. 1.
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. P.ISSN: 1410-7988 & E.ISSN: 2614-123X. Vol. 8, No.4, Desember 2017.
- Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Winardi, W. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Negeri Surabaya) (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156 ISSN 2548-9917.

