



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS SOSIAL PROVINSI PAPUA BARAT

Marice Fredrika Aninam¹, Saban Echdar², Ridwan³, Yohanes D. Resi⁴

ITB Nobel Indonesia^{1, 3}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar²

Universitas Caritas Indonesia⁴

yohanesdresi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The effect of motivation on ASN performance, 2) The effect of work discipline on ASN performance, 3) The effect of job satisfaction on ASN performance, 4) The effect of motivation, work discipline, and job satisfaction simultaneously on ASN performance at the West Papua Province Social Service. The population of this study was 35 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 the performance of the State Civil Apparatus, 2) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus, 3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus, 4) Variables of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Performance variables, 5) The most dominant variable that influences performance is the variable Work Motivation.

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

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Organisasi pemerintah yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negeranya demi mewujudkan tujuan dan saran organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja ASN maka penilaian kinerja menjadi faktor sangat penting dan harus dilakukan secara rutin oleh organisasi guna mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja, diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Tingkat keberhasilan seseorang kedalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah tingkat kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Mathis dan Jackson (2011), mengatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Lain halnya menurut Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan bersemangat atau bahkan tidak akan sanggup menyelesaikan tanggung jawabnya.

Busro (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan peribadinya akan terpelihara pula.

Pada setiap organisasi, disiplin bisa diartikan sebagai suatu keadaan yang penuh ketertiban dari individu ataupun seseorang yang tergabung dalam organisasi, komunitas ataupun perusahaan untuk mengikuti dan menjalankan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis berlandaskan pada kesadaran diri sehingga produktivitas kerja bisa mengalami peningkatan. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan menunjang kelancaran seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan supaya apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai secara maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latiner dalam Sutrisno, 2019). Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Zainal (2018) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Lebih lanjut Afandi (2018) menjelaskan secara rinci bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh pimpinan organisasi seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Robbins (2018) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa (2014).

Kepuasan merupakan suatu konsep yang banyak dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subjektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi, dan pekerjaan itu sendiri.

Fenomena yang ada pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa motivasi pegawai pegawai selama ini kurang termotivasi. Disiplin kerja dirasakan belum maksimal. Kemudian kepuasan kerja pegawai yang masih sangat kurang. Oleh sebab itu jika variabel-variabel ini bisa ditingkatkan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat dapat meningkat secara bertahap.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Yekti (2012), motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Busro (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan peribadinya akan terpelihara pula.

Disiplin Kerja

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen

sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja. Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Suroño (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2016) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

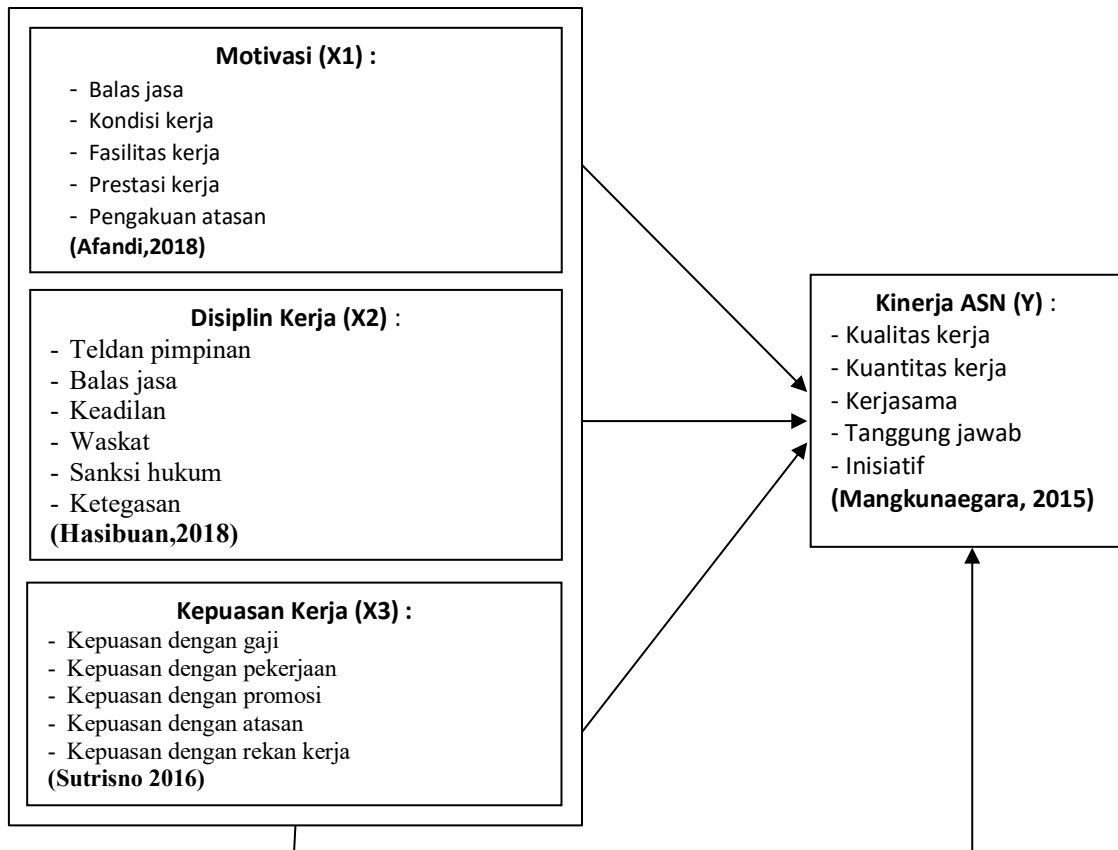
Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Suyadi Prawirosentono (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Kurniati dalam Yulius (2014) kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN
Pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat berjumlah 35 orang.

Analisis Data

Analisis kuantitatif yaitu suatu analisis dengan menggunakan alat regresi linear berganda dan analisis *moderated regression analysis* dengan menggunakan rumus yang

dikemukakan oleh Suntoyo (2012) :

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b^3 X^3 + e^1$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b^1 b^2 b^3$ = nilai koefisien masing-masing variabel bebas

X^1 = motivasi

X^2 = disiplin kerja

X^3 = kepuasan kerja

e^1 = nilai kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Deskriptif

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.886	0.334	0	Valid
	X1.2	0.703	0.334	0	Valid
	X1.3	0.853	0.334	0	Valid
	X1.4	0.895	0.334	0	Valid
	X1.5	0.930	0.334	0	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.857	0.334	0	Valid
	X2.2	0.886	0.334	0	Valid
	X2.3	0.938	0.334	0	Valid
	X2.4	0.924	0.334	0	Valid
	X2.5	0.873	0.334	0	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.909	0.334	0	Valid
	X3.2	0.858	0.334	0	Valid
	X3.3	0.925	0.334	0	Valid
	X3.4	0.948	0.334	0	Valid
	X3.5	0.823	0.334	0	Valid
Kinerja ASN (Y)	Y1	0.945	0.334	0	Valid
	Y2	0.937	0.334	0	Valid
	Y3	0.953	0.334	0	Valid
	Y4	0.918	0.334	0	Valid
	Y5	0.948	0.334	0	Valid

Sumber data di olah (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 0.334. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0.334 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0.902	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.938	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.936	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.966	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja, 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.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6.229 + 0.579X_1 + 0.206X_2 + 0.548X_3$$

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 (-6.229) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-6.229).
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0.597 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.597%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) adalah 0.206 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.206%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0.548 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.548%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.849	2.184
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0.862 Nilai ini menunjukkan bahwa 86.2%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 86.2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya 13.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 4. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.229	1.915		-3.254	.003		
	Motivasi	.597	.093	.540	6.418	.000	.629	1.590
	Disiplin Kerja	.206	.081	.187	2.535	.016	.816	1.225
	Kepuasan Kerja	.548	.121	.411	4.514	.000	.536	1.867
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data diolah (2023)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

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

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.418 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.036 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa t-hitung > t-tabel = 6.418 > 2.036, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: 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 Kerja 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 2.535 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.036. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.535 > 2.036$, 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: $\text{sig. } \alpha = 0.016 < 0.05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.514 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.036. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 4.514 > 2.036$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan 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 Kepuasan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2018). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.771	3	308.257	64.655	.000 ^b
	Residual	147.800	31	4.768		
	Total	1072.571	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 5. dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 64.655 lebih besar dari pada 2.87 dan probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05, dan diperoleh nilai F-hitung $>$ F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung $>$ F-tabel ($64.655 > 2.87$) **maka hipotesis IV diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja ASN. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan. Pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat bersemangat dalam bekerja karna adanya pendorong, keinginan, pendukung atau pengakuan dari atasan yang dapat membuat pegawai Dinas Sosial Provinsi Papua Barat bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja ASN. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negri pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori sangat tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan.

4. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 64.655 lebih besar dari pada 2.87 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($64.655 > 2.87$) karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

5. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X1), karena $\beta = 0.597$ dan P value = 0,000, sehingga variable 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 $\beta = 0.597$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Motivasi Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Motivasi Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kepuasan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 4) Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja (X1).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, manajemen perlu merancang program pengakuan dan penghargaan yang efektif. Pemberian apresiasi atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karir, dan insentif yang sesuai akan memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kreativitas akan memacu motivasi intrinsik pegawai.. 2) Untuk meningkatkan disiplin kerja, manajemen harus menjaga konsistensi dan keadilan dalam penerapan aturan dan kebijakan. Pelatihan dan sosialisasi terkait disiplin kerja perlu diberikan kepada seluruh pegawai untuk memastikan pemahaman yang sama terhadap pentingnya ketaatan terhadap aturan. Penerapan sistem pengawasan yang efektif juga akan membantu meminimalisir pelanggaran disiplin dan meningkatkan akuntabilitas pegawai terhadap pekerjaan mereka. 3) Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, manajemen harus memperhatikan aspek penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Mengidentifikasi kebutuhan dan harapan pegawai melalui survei kepuasan kerja akan membantu menyesuaikan program dan kebijakan yang sesuai. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung juga akan meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. 4) 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 aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta Indonesia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences. Vol. 2 Issue 6*.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhtor. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia
- Prihartanta, Widayat. 2015. *Teori-teori Motivasi. Jurnal Adabiya, Vol.1 No.83 (Online)*.(Diakses 28 April 2020)
- Purnono, Eko & Saragih, Herlina JR. 2016. *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rees, Erik. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Penerbit: UB Media. Malang
- Robbins dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Teori Kepemimpinan*. Badan Kepegawaian Daerah. Kota: Yogyakarta.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organiasasi*. Jakarta: Indeks.

