

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH DI KABUPATEN PUNCAK JAYA

TEKILES WONDA

BPKAD Kabupaten Puncak Jaya

Tekileswonda@gmail.com

ILHAM

Faculty of Economic, Patria Artha University

illang_marajang@patria-artha.ac.id

ABSTRACT

This research seeks to examine the influence of competence, motivation and work discipline on employee performance at the Puncak Jaya Regency Regional Financial and Asset Management Agency. This research uses a quantitative methodology using multiple linear regression to determine the influence of the three independent variables (competence, motivation and work discipline) on the dependent variable (employee performance). Information was collected by sending questionnaires to staff, while assessing the validity and reliability of the tools used. Statistical software was used for data analysis to evaluate the developed hypotheses. Multiple linear regression analysis assesses the influence of each independent variable on employee performance, while the F test tests the joint influence of these three variables on employee performance.

The results of the analysis show that competence greatly influences employee performance, this shows that increasing individual abilities can improve the quality of work. Therefore, the main focus of the organization should be on employee development and training. On the other hand, motivation does not have much of an impact on performance, but it is still important for organizations to uphold employee morale. Work discipline is proven to have the greatest and most important influence on employee performance, this shows that employees with a strong sense of discipline often show superior work performance. It is recommended that organizations foster a culture of discipline to increase employee efficiency and productivity. In general, competence, motivation and work discipline together improve employee performance at the Puncak Jaya Regency Regional Financial and Asset Management Agency.

Keywords: *Competence, Motivation, Work Discipline, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berupaya untuk mengkaji bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Informasi dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada staf, sambil menilai validitas dan reliabilitas alat yang digunakan. Perangkat lunak statistik digunakan untuk analisis data guna mengevaluasi hipotesis yang dikembangkan. Analisis regresi linier berganda menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F menguji pengaruh bersama ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan individu dapat meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, fokus utama organisasi haruslah pada pengembangan dan pelatihan karyawan. Sebaliknya, motivasi tidak terlalu berdampak pada kinerja, namun tetap penting bagi organisasi untuk menjunjung tinggi semangat kerja karyawan. Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh yang paling besar dan penting terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan rasa disiplin yang kuat sering kali menunjukkan kinerja kerja yang unggul. Disarankan agar organisasi menumbuhkan budaya disiplin untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Secara umum kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (ASN), baik di tingkat nasional maupun daerah, diharapkan terus meningkatkan keterampilan dan efektivitasnya dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan tanggung jawab pemerintahan secara efektif, khususnya yang berkaitan dengan

pembangunan nasional, sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja ASN. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat yang berbudaya, taat hukum, modern, demokratis, sejahtera, berkeadilan, dan bermoral, ASN sangat dibutuhkan sebagai komponen utama aparatur pemerintah dan sebagai

pelayan masyarakat bagi negara dan warga negaranya.

Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai elemen aparatur negara yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintahan, serta pembangunan untuk masyarakat yang berlandaskan pada kesetiaan dan kepatuhan terhadap Pancasila serta UUD 1945 Untuk melaksanakan tugas dengan efektif, penting dilakukan pembinaan pegawai yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa, sehingga dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan

tuntutan perkembangan masyarakat (Panjaitan, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan krusial bagi organisasi karena SDM bertanggung jawab dalam mengelola sistem, agar sistem ini tetap berfungsi. Dalam proses pengelolaannya, perlu diperhatikan beberapa aspek penting, seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, pelatihan, dan tingkat kenyamanan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaik demi kebutuhan organisasi. SDM yang berkinerja tinggi pada akhirnya menghasilkan pegawai yang berprestasi baik juga. (Ahmad Mukhtar 2024).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Kinerja pegawai yang terdapat dalam

Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya secara keseluruhan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil capaian kinerja tahun 2023 masih di bawah rata-rata, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak serta perubahan paradigma masyarakat tentang Aparatur Sipil Negara yang dinilai selalu lambat dalam memberikan pelayanan, dan kinerja

yang buruk yang ditandai dengan tidak terukurnya kualitas dan kinerja ASN tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Di sektor publik, seperti Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial untuk memastikan pengelolaan keuangan dan aset daerah berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Kabupaten Puncak Jaya, sebagai salah satu wilayah di Indonesia, memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) di lingkup BPKAD. Tantangan ini muncul akibat berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. (Sentia Muntari 2021).

Kompetensi pegawai memainkan peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kompetensi meliputi kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Namun, di banyak daerah termasuk Kabupaten Puncak Jaya, masih ditemukan masalah seperti rendahnya tingkat pendidikan pegawai, kurangnya pelatihan, serta minimnya penguasaan teknologi modern. Kondisi ini menghambat optimalisasi kinerja pegawai BPKAD. Penguasaan teknologi informasi yang menjadi elemen penting dalam pengelolaan keuangan daerah masih sangat terbatas.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah penggerak

bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja secara giat serta mampu mencapai sasaran suatu lembaga di bawah pimpinan yang dapat menciptakan suasana yang mendukung lingkungan kerja tersebut. Tidak semua pegawai siap untuk mengeluarkan performa kerja mereka secara maksimal, sehingga diperlukan faktor pendorong berupa motivasi agar pegawai bersedia memanfaatkan semua potensinya dalam bekerja.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda, termasuk pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Keberadaan

pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam pekerjaan jelas tidak sejalan dengan harapan instansi agar setiap pegawai memiliki motivasi yang tinggi.

Akibatnya tujuan instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik melalui pegawainya belum dapat tercapai dengan maksimal. Selain itu Pegawai sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai, seperti fasilitas kerja dan insentif yang sesuai dan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai belum diterapkan secara merata, sehingga menurunkan semangat kerja.

Faktor ketiga yang berperan dalam penilaian kinerja pegawai adalah disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja dapat memengaruhi kehidupan pribadi

karyawan yang berdampak pada organisasi. Organisasi harus memantau semua tindakan dan perilaku yang dilakukan pegawai selama bekerja. Apabila terdapat tindakan penyimpangan yang tidak sesuai dengan peraturan atau sesuatu yang bertentangan dengan fakta yang ada, sebaiknya organisasi memberikan sanksi kepada karyawannya. Pemimpin juga seharusnya memahami dan menerapkan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja pegawai belum mencapai tingkat optimal dan beberapa pegawai tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang belum mematuhi peraturan instansi seperti berpakaian

tidak rapi atau tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Terdapat pegawai yang sering menghabiskan waktunya di kafe, keluar setelah menandatangani daftar hadir. Apabila situasi ini terus berlanjut, maka dapat memberikan dampak negatif bagi instansi.

Beberapa indikasi dari rendahnya disiplin pegawai disebabkan oleh Tingkat ketidakhadiran pegawai cukup tinggi, terutama di daerah terpencil yang memiliki akses transportasi terbatas. Pelanggaran terhadap aturan kerja, seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur, menjadi permasalahan yang sering terjadi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Puncak Jaya
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Puncak Jaya.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Puncak Jaya.
4. Apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Puncak Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik lainnya seperti sikap, perilaku dan kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu. Kompetensi juga diartikan sebagai ciri-ciri utama yang dimiliki individu, yang membuatnya mampu berprestasi dengan baik atau luar biasa dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik-karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dan dipergunakan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah

disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.(Marwansyah 2019).

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan, 2018). Motivasi merupakan daya penggerak atau kekuatan yang memandu tingkah laku manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi datang baik dari diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun lingkungan luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik muncul dari dorongan internal, seperti keinginan untuk sukses, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul dari rangsangan dan

pengaruh eksternal, seperti kompensasi, gaji, dan pengawasan yang sesuai. Faktor motivasi ini sering dikaitkan dengan teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, yang mencakup faktor motivasi dan kebersihan.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2019), disiplin merupakan suatu langkah yang memperbaiki atau menghukum karyawan yang melanggar aturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2018), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja diartikan sebagai seperangkat peraturan atau ketentuan yang dibuat oleh suatu organisasi, disetujui oleh pihak-pihak yang terlibat, dan dipatuhi dengan sungguh-sungguh dan sukarela oleh

karyawan. Disiplin mengacu pada keadaan atau sikap menaati aturan dan mencerminkan tingkat baik atau buruknya disiplin. Ketidaktaatan terhadap aturan menunjukkan disiplin yang buruk, namun ketaatan adalah syarat disiplin yang baik. Sutrisno (2019) bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja seringkali dikaitkan dengan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, kompetensi, dan motivasi individu. Sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, dukungan manajemen, serta kebijakan organisasi (Hasibuan, 2022). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, evaluasi kinerja pegawai dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara target organisasi dengan hasil kerja pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga:

1. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten puncak Jaya.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.
4. Kompetensi, Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya sebanyak 50 pegawai sekaligus menjadi sampel penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya (Y). Dalam studi ini, pendekatan analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda.

Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1-3 : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independent

X1 : Kompetensi

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis seberapa baik hubungan antara tiga variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, metode analisis regresi linier berganda digunakan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Puncak Jaya (Y). Model berikut:
persamaannya adalah sebagai

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.502	3.621		.139	.890
	Kompetensi	.302	.119	.316	2.541	.014
	Motivasi	.217	.161	.221	1.348	.184
	Disiplin Kerja	.402	.148	.389	2.719	.009

Sumber: Data diolah, 2025

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel 1 sebagai berikut:

$$Y = 0.502 + 0.302X_1 + 0.217X_2 + 0.402X_3$$

Dimana:

1. Konstanta (0.502): Apabila semua variabel independen memiliki nilai nol, maka nilai estimasi kinerja adalah 0.502.
2. Kompetensi (0.302): Setiap kenaikan 1 unit variabel kompetensi akan menambah kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya sebesar 0.302, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Motivasi (0.217): Setiap kenaikan 1 unit motivasi dapat meningkatkan kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya sebesar 0.217, dengan syarat variabel lain tetap.
4. Disiplin Kerja (0.402): Tiap kenaikan 1 unit variabel

disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya sebesar 0.402, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji t statistik dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen bebas terhadap variasi-variabel terikat. Hasil uji parsial ditunjukkan pada tabel 1.

Hasil pengujian secara parsial pada Tabel 1 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Berdasarkan temuan analisis, nilai t hitung sebesar

2,541 melebihi nilai t tabel sebesar 2,013, dan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,348 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,013, dan nilai signifikansi sebesar 0,184 melebihi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3)

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Berdasarkan hasil analisis, nilai t hitung sebesar 2,719 melebihi nilai t tabel sebesar 2,013, dan tingkat signifikansi 0.009 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Dalam penelitian ini, analisis F dilaksanakan untuk menilai dampak kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap performa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Hasil pengujian simultan (Uji F) dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.812	3	231.271	39.444	.000 ^b
	Residual	269.708	46	5.863		
	Total	963.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Data diolah, 2025

Uji F dalam tabel 2 ANOVA dipakai untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi, yaitu

untuk mengetahui apakah variabel independen (Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja) secara simultan

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Karena nilai Signifikansi. $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut signifikan secara keseluruhan, yang berarti variabel Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini valid dan mampu menjelaskan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, serta Disiplin Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

Adjusted R Square (Koefisien Determinasi): Nilai 0.702 atau 70,2%

menunjukkan bahwa 70,2% perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut.

Dengan kata lain, model ini cukup efektif dalam menjelaskan variabel dependen. Model regresi yang diterapkan cukup memadai, dengan koefisien determinasi 70,2%, menandakan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi dari variabel dependen. Namun, masih terdapat 29.8% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja

Pegawai pada BadanPengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak JayaArtinya semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja (variabel dependen) yang diukur dalam penelitian ini.

Menurut Spencer & Spencer (2017), kompetensi merupakan sifat dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pada pekerjaan. Kompetensi meliputi pemahaman, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif. Teori McClelland (2017) juga menyatakan bahwa kompetensi berhubungan langsung dengan performa individu dalam organisasi. Seseorang yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki kompetensi rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Bella Puspita Sari yang melakukan penelitian pada PT. Batang Bumi Mandiri dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini menggarisbawahi bahwa orang yang memiliki kompetensi lebih tinggi cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik. Oleh sebab itu, BPKAD Kabupaten Puncak Jaya harus memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan melalui pelatihan, pengembangan keahlian, dan peningkatan pendidikan untuk ASN demi meningkatkan produktivitas.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada BadanPengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai pada BadanPengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya, hal ini berarti bahwa meskipun ada hubungan positif antara motivasi dan variabel dependen, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

Menurut Sedarmayanti (2020) berdasarkan teori hierarki kebutuhan Teori menyatakan bahwa motivasi manusia terstruktur dari kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, hingga pencapaian diri. Apabila kebutuhan dasar tidak dapat dipenuhi, maka semangat kerja seseorang menjadi rendah.

Mengelompokkan faktor-faktor motivasi (seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor-higiene (seperti gaji, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan). Apabila faktor motivasi tidak kuat, seseorang tidak terdorong untuk bekerja dengan baik.

Walaupun motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam studi ini, organisasi tetap harus memperhatikannya dengan menawarkan sistem penghargaan, pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Sebagai hasil dari penelitian mengindikasikan disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling besar dan signifikan terhadap kinerja

Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya (Variabel dependen. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin besar pula kinerja individu.

Hasibuan (2022) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Lebih banyak disiplin berarti lebih banyak produktivitas. Gibson (2020) menyebutkan bahwa disiplin adalah kapasitas seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat

menciptakan efisiensi, efektivitas, dan stabilitas kerja, sehingga meningkatkan performa individu dan organisasi.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan disiplin yang baik akan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya

Dalam studi ini, telah dilakukan analisis regresi guna mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Uji ANOVA diterapkan untuk memeriksa signifikansi keseluruhan dari model regresi.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara bersamaan, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (R²) mencapai 70.2%.

Kinerja pekerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Peningkatan kinerja adalah aspek paling penting yang diharapkan oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi mengharapkan pegawai berprestasi optimal demi peningkatan

hasil kerja dan keuntungan organisasi. Sebaliknya, karyawan memiliki ketertarikan terhadap pengembangan pribadi dan kenaikan pangkat. Untuk memenuhi kedua harapan tersebut, diperlukan sistem manajemen kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pendekatan teoritis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan individu dapat secara langsung meningkatkan kinerja kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memprioritaskan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan; 2) Motivasi tidak memiliki dampak

pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Artinya, dalam konteks penelitian ini, motivasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Namun, perlu diingat supaya karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi; 3) Disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling besar dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki disiplin tinggi akan memiliki hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang rendah disiplin. Oleh sebab itu, organisasi harus menanamkan budaya kerja yang disiplin untuk meningkatkan efisiensi kerja; 4) Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara

bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Puncak Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Instansi. Edisi XIV. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Achmad, & S. Ruky. 2018. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia. Jakarta:
- Ahmad Mukhtar, Novianti, Mirna, Ahmad Rafiq Sahibuddin. 2024. Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Mandira Cendekia. Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Gibson, James, L., 2020, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3.: Penerbit Erlangga. Jakarta
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.: PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta. Bandung
- McClelland. 2017. *Human Motivation: Cup Archieve.* USA
- Panjaitan, Ferry. 2019. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara (Laporan Hasil Penelitian), Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, Medan.*
- Riduwan. 2022. *Dasar-Dasar Statistika.:* Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Cetakan Pertama. Murai Kencana. Jakarta:
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.:* Bagian Penerbitan STIE YPKN. Yogyakarta
- Sutrisno. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Prenada Media Group.,* Jakarta
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.:* CV.Mandar Maju. Bandung
- Sentia Muntari, 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Di Kabupaten Kotawaringin Timur.* Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. <https://jurnal.stie-sampit.ac.id>