

Pengaruh Kebijakan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKSDM Provinsi Papua Barat

Muhamad Zulfian¹, Vebby Anwar², Pahmi^{✉3}, Andi Irwan⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena ketidakseimbangan kinerja pegawai serta tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang beragam di Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya sebanyak 105 orang, dan teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kebijakan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,000; thitung 7,733 > ttabel 1,984); (2) motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,051 > 0,05; thitung 1,975 < ttabel 1,984); (3) kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,000; Fhitung 34,984 > Ftabel 3,09). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 40,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya memprioritaskan perbaikan kebijakan organisasi yang adaptif terhadap kebutuhan lokal, serta mengintegrasikannya dengan upaya peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: kebijakan organisasi; motivasi kerja; kinerja pegawai; BPKSDM; papua barat

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational policy and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at the Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Southwest Papua Province. The research background is based on the phenomenon of imbalanced employee performance as well as diverse geographical and socio-economic challenges in Southwest Papua Province. This study employs a quantitative approach with a survey method. The research population consisted of all 105 employees of BKPSDM Southwest Papua Province, and a saturated sampling technique was used so that the entire population became the sample. Data were collected through questionnaires using a 5-point Likert scale, then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 24.0. The results showed that: (1) organizational policy has a positive and significant effect on employee performance (significance value 0.000; t-count 7.733 > t-table 1.984); (2) work motivation partially has no significant effect on employee performance (significance value 0.051 > 0.05; t-count 1.975 < t-table 1.984); (3) organizational policy and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance (significance value 0.000; F-count 34.984 > F-table 3.09). The coefficient of determination (R^2) value of 0.407 indicates that both independent variables can explain 40.7% of the variation in employee performance, while the remaining is influenced by other factors. This study recommends that the leadership of BKPSDM Southwest Papua Province prioritize improvements in organizational policies that are adaptive to local needs and integrate them with sustainable efforts to enhance work motivation.

Keywords: organizational policy, work motivation, employee performance, BKPSDM, southwest papua papua

Copyright (c) 2026 Muhamad Zulfian dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Era reformasi birokrasi yang terus berkembang, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guna memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi pemerintahan (Kanya dkk, 2025). Peningkatan kinerja pegawai merupakan kebutuhan yang mendesak, khususnya pada lembaga strategis seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Provinsi Papua Barat Daya.

Kinerja pegawai mencerminkan pencapaian kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi menunjukkan profesionalisme, dedikasi, dan kompetensi ASN (Kapitan dkk, 2025). Sebaliknya, rendahnya kinerja akan menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, diperlukan evaluasi yang tepat terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai guna menemukan solusi yang efektif.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kebijakan organisasi. Kebijakan yang dirancang dengan baik akan memberikan arahan yang jelas dan menciptakan sistem kerja yang terstruktur (Pahmi dkk, 2023). Kebijakan organisasi yang terkoordinasi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai (Hawing dkk, 2026). Kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan pegawai dan perubahan situasi dapat meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas (Rustamadi dkk, 2023).

Selain kebijakan, motivasi kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi semangat dan tanggung jawab pegawai (Mokoagouw dkk, 2023). Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja. Motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan bekerja dengan lebih maksimal (Pahmi & Busman, 2022).

Kondisi di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan adanya variasi kinerja antar pegawai dan antar bidang. Perbedaan persepsi terhadap kebijakan yang berlaku dan tingkat motivasi yang tidak merata dapat menjadi penyebabnya. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja optimal, sementara yang lainnya masih menunjukkan performa yang belum sesuai harapan. Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Tantangan geografis dan kondisi sosial-ekonomi di Provinsi Papua Barat Daya yang cukup beragam turut mempengaruhi dinamika kinerja pegawai di BPKSDM. Keberagaman tersebut mencakup perbedaan akses terhadap teknologi, keterbatasan infrastruktur, serta budaya kerja yang berbeda antar wilayah (Rachmadana dkk, 2024). Hal ini menuntut adanya kebijakan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan lokal, serta pendekatan motivasional yang dapat mengakomodasi keragaman latar belakang pegawai (Rustandi dkk, 2022).

Fenomena ketidakseimbangan kinerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya, menunjukkan bahwa meskipun telah ada kebijakan dan upaya peningkatan motivasi, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam pencapaian kinerja antar individu dan antar bidang (Zalukhu dkk, 2024). Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti persepsi yang berbeda terhadap kebijakan yang diterapkan, kurangnya dukungan dari sistem manajerial, dan ketidakmerataan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dalam konteks pelayanan publik (Kartiwan dkk, 2010; Wahyudi dkk, 2024).

Pentingnya dukungan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lokal dan faktor motivasi yang tepat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Sebagai contoh, pemberian insentif yang sesuai, pelatihan yang berkelanjutan, serta pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mijaya, dkk(2023) mengungkapkan bahwa kebijakan yang memperhatikan kondisi sosial dan budaya lokal dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai secara signifikan.

Gaya Ekonomi Pemerintahan (GEP) yang diterapkan dalam manajemen organisasi pemerintah juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. GEP yang berfokus pada pendekatan yang lebih berbasis hasil, pengelolaan sumber daya yang lebih efisien, dan peningkatan transparansi serta akuntabilitas, berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif (Hasniati dkk, 2023). Dengan menerapkan GEP yang baik, instansi pemerintahan dapat lebih mudah mengatasi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai contoh, penerapan prinsip meritokrasi dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dapat memperbaiki kinerja secara signifikan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan pegawai dinas terkait. Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara simultan maupun parsial pengaruh dari kebijakan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya. Pegawai yang menjadi objek penelitian terdiri dari berbagai jabatan struktural dan fungsional yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan publik, administrasi, pengelolaan program pengembangan sumber daya manusia.

Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat, khususnya generasi muda dan pelaku ekonomi kreatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya, yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Populasi dipilih karena mereka merupakan bagian langsung dari sistem organisasi yang mengalami pengaruh dari kebijakan organisasi, motivasi kerja serta menunjukkan berbagai tingkat kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini menjadi dasar utama untuk pengumpulan data secara menyeluruh. Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang (sesuaikan dengan data aktual dari Kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam pengumpulan data dan analisis statistik. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan semua anggota populasi

dijadikan sampel (Sugiyono, 2021). Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif tanpa adanya kekhawatiran bias akibat pemilihan sebagian responden saja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 105 responden, dimana responden merupakan Pada Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja serta pangkat dan golongan terhadap masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	52	49,5%
	Perempuan	53	50,5%
	Total	105	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	8	7,6%
	31-40 Tahun	43	41%
	41-50 Tahun	40	38,1%
	51-60 Tahun	14	13,3%
	Total	105	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	41	39%
	Diploma	10	9,5%
	S1	34	32,4%
	S2	20	19%
	Total	105	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Kerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
	2-15 Tahun	49	46,7%
	16-25 Tahun	19	18,1%
	26> Tahun	37	35,2%
	Total	105	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.195, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Variabel Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,686	0,195	Valid
P2	0,545	0,195	Valid
P3	0,760	0,195	Valid
P4	0,741	0,195	Valid
P5	0,698	0,195	Valid
P6	0,703	0,195	Valid
P7	0,729	0,195	Valid
P8	0,723	0,195	Valid
P9	0,699	0,195	Valid
P10	0,662	0,195	Valid
P11	0,710	0,195	Valid
P12	0,646	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 6. Variabel Motivasi Kerja

Komitmen Organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,663	0,195	Valid
P2	0,704	0,195	Valid
P3	0,693	0,195	Valid
P4	0,645	0,195	Valid
P5	0,645	0,195	Valid
P6	0,625	0,195	Valid
P7	0,735	0,195	Valid
P8	0,681	0,195	Valid
P9	0,691	0,195	Valid
P10	0,550	0,195	Valid
P11	0,616	0,195	Valid
P12	0,722	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 7. Variabel Kinerja Pegawai

Motivasi kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,528	0,195	Valid
P2	0,626	0,195	Valid
P3	0,801	0,195	Valid
P4	0,725	0,195	Valid
P5	0,732	0,195	Valid
P6	0,664	0,195	Valid
P7	0,694	0,195	Valid
P8	0,661	0,195	Valid
P9	0,608	0,195	Valid

P10	0,808	0,195	Valid
P11	0,669	0,195	Valid
P12	0,651	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,525	3,775		3,053	,003
	Kebijakan organisasi	,547	,071	,597	7,733	,000
	Motivasi kerja	,156	,079	,152	1,975	,051

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 11,525 + 0,547X_1 + 0,156X_2 + e$$

Dimana:

X₁ = Variabel independent (Kebijakan organisasi)

X₂ = Variabel independent (Motivasi kerja)

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error

Nilai konstanta a = 11,525 menunjukkan bahwa jika Kebijakan organisasi, Motivasi kerja konstan atau X = 0, maka kinerja pegawai sebesar 4,608 nilai koefisien regresi b₁ = 0,547 dan b₂ = 0,156 menunjukkan bahwa setiap Kebijakan organisasi, dan Motivasi kerja akan mendorong Kinerja pegawai sebesar 0,547 dan 0,156.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DKP2B Dan Satpol PP Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya, ditemukan bahwa kebijakan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, yaitu ingin mengetahui sejauh mana kebijakan organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah yang memiliki tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang beragam seperti Provinsi Papua Barat Daya.

Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang, fenomena ketidakseimbangan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM menjadi perhatian utama, di mana meskipun telah ada kebijakan yang diterapkan, masih terdapat kesenjangan pencapaian kinerja antar individu dan antar bidang (Jumri dkk, 2025). Hasil analisis data yang telah dilakukan memberikan jawaban empiris bahwa kebijakan organisasi berperan penting dalam mengatasi kesenjangan tersebut, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,547 yang mengindikasikan bahwa setiap

peningkatan satu unit pada kebijakan organisasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,547 unit, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kebijakan organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dibandingkan taraf nyata yang ditetapkan yaitu 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai berhasil ditolak, sehingga hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Secara statistik, nilai thitung untuk variabel kebijakan organisasi mencapai 7,733, sementara ttabel pada derajat kebebasan 102 dengan taraf signifikansi 5% adalah sekitar 1,984. Perbandingan ini menunjukkan bahwa thitung (7,733) jauh lebih besar dari ttabel (1,984), yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa kebijakan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini memberikan bukti empiris yang mendukung pernyataan penelitian pertama yang diajukan, bahwa kebijakan organisasi memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh tersebut bersifat positif serta signifikan secara statistik. Pembahasan lebih lanjut mengenai besarnya kontribusi kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial yang terkandung dalam model regresi. Berdasarkan hasil olah data yang disajikan pada tabel coefficients, terlihat bahwa variabel kebijakan organisasi memiliki nilai koefisien beta terstandarisasi (Standardized Coefficients Beta) sebesar 0,597, sementara variabel motivasi kerja hanya memiliki nilai beta sebesar 0,152.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa kebijakan organisasi memiliki kontribusi yang jauh lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan organisasi daripada faktor motivasi kerja (Kalyana dkk, 2025). Temuan ini sangat relevan dengan kondisi di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, di mana kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan lokal, responsif terhadap perubahan situasi, dan memperhatikan kondisi sosial-budaya setempat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang penelitian.

Pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya, ditemukan temuan yang cukup menarik dan berbeda dengan hipotesis awal yang diajukan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun arah hubungannya positif (Pahmi dkk, 2023). Temuan ini terungkap dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja pada uji t yang mencapai 0,051, sementara taraf nyata yang ditetapkan dalam penelitian adalah 0,05.

Nilai signifikansi (0,051) lebih besar dibandingkan taraf nyata (0,05), sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diterima, sementara hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan ditolak. Secara statistik, nilai thitung untuk variabel motivasi kerja hanya mencapai 1,975, sementara nilai ttabel pada derajat kebebasan 102 dengan taraf signifikansi 5% adalah sekitar 1,984. Perbandingan ini menunjukkan bahwa thitung (1,975) lebih kecil dari ttabel (1,984), yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil ini tentu saja menarik untuk dikaji lebih mendalam karena bertolak belakang dengan berbagai teori dan temuan penelitian terdahulu yang umumnya menyatakan bahwa

motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana telah diuraikan dalam tinjauan pustaka, Susilo dkk (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mampu memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Kurniawan (2022) bahkan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan perilaku yang memberi dasar bagi individu untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Demikian pula Chandra dan Syardiansah (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun, temuan empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa di lingkungan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, motivasi kerja belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara statistik tidak signifikan, penting untuk dicermati bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,156. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,156 unit, dengan asumsi variabel kebijakan organisasi konstan. Arah hubungan yang positif ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kecil, terutama jika dibandingkan dengan kontribusi kebijakan organisasi yang mencapai 0,547.

Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel motivasi kerja hanya sebesar 0,152, sementara kebijakan organisasi mencapai 0,597. Perbandingan ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih lemah dibandingkan kebijakan organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya lebih banyak ditentukan oleh faktor kebijakan organisasi daripada faktor motivasi kerja, bahkan pengaruh motivasi kerja secara statistik tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,550 hingga 0,735. Nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada item pernyataan ketujuh (P7) dengan nilai 0,735, yang mungkin berkaitan dengan indikator pengembangan diri atau prestasi yang dicapai. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada item pernyataan kesepuluh (P10) dengan nilai 0,550. Seluruh nilai koefisien korelasi ini jauh melampaui nilai r -kritis sebesar 0,195 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 105 orang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk motivasi kerja secara akurat. Item-item pernyataan tersebut mencakup berbagai aspek motivasi kerja seperti tanggung jawab sebagai pegawai, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja.

Pengaruh Variabel Kebijakan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini terungkap dari hasil uji F (uji simultan) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dibandingkan taraf nyata yang ditetapkan dalam penelitian yaitu 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berhasil ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_3) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara simultan diterima.

Nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 34,984, sementara nilai F tabel pada derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = 102 dengan taraf signifikansi 5% adalah sekitar 3,09. Perbandingan ini menunjukkan bahwa F -hitung (34,984)

jauh lebih besar dari Ftabel (3,09), yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil uji simultan ini memberikan jawaban atas rumusan masalah ketiga yang diajukan dalam penelitian, yaitu apakah kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Jawabannya adalah ya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan kebijakan organisasi, keduanya mampu memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai. Fenomena ini menarik untuk dicermati karena mengindikasikan adanya efek sinergis antara kebijakan organisasi dan motivasi kerja. Kebijakan organisasi yang baik menciptakan kerangka kerja dan lingkungan yang kondusif, sementara motivasi kerja yang tinggi menggerakkan pegawai untuk memanfaatkan kerangka kerja tersebut secara optimal. Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih besar dibandingkan ketika masing-masing faktor berdiri sendiri. Temuan ini sekaligus mengkonfirmasi hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian, bahwa kebijakan organisasi dan motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh dari model regresi berganda adalah sebesar 0,407 atau 40,7%. Nilai ini memiliki makna bahwa secara simultan, variabel kebijakan organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 40,7%, sementara sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup berbagai variabel seperti gaya kepemimpinan, kompetensi individu, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, fasilitas dan infrastruktur kerja, sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment), serta faktor eksternal seperti dukungan pemerintah daerah dan kondisi sosial-ekonomi masyarakat.

Meskipun kontribusi sebesar 40,7% tergolong cukup signifikan dalam penelitian ilmu sosial di bidang manajemen sumber daya manusia, angka ini juga mengindikasikan bahwa masih banyak ruang untuk penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Nilai R Square ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik, karena hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang diteliti.

SIMPULAN

Kebijakan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai thitung 7,733 yang jauh melebihi ttabel 1,984. Koefisien regresi sebesar 0,547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kebijakan organisasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan yang jelas, konsisten, adil, dan partisipatif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif serta meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,051 (lebih besar dari 0,05) dengan thitung 1,975 yang lebih kecil dari ttabel 1,984 membuktikan bahwa secara statistik motivasi kerja belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Meskipun demikian, arah hubungan tetap positif dengan koefisien regresi 0,156, yang berarti motivasi kerja tetap berkontribusi meskipun kecil.

Kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan

Fhitung 34,984 yang jauh lebih besar dari Ftabel 3,09. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 40,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Referensi :

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profibilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Kalyana, I. G. A. A. P., Lukman, J. P., & Prabawati, N. P. A. (2025). Implementasi Kebijakan E-Jasa terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung. *Socio-political Communication and Policy Review*, 2(2).
- Kanya, N., Handrian, F. A., & Johan, A. (2025). Employee Empowerment Strategy and Strengthening Competence in Improving Employee Performance. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 8(2), 11-20. <https://doi.org/10.25134/8gfvwe36>
- Kapitan, A., Hammar, R. K. R., & Yertas, M. (2025). Budaya Organisasi Sebagai Fondasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lembaga Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Papua Barat. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9897-9908. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2721>
- Kartiwan, I., Al Katuuk, K., & Soenardji, H. N. (2010). *Wajah jasa konstruksi Indonesia: tinjauan keberpihakan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562-573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Mokoagouw, Z. E. Y., Rakhman, B., & Firman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 12-25.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception

- Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Rustandi, I., Sari, D. S., & Alexandri, B. (2022). Implementasi Kebijakan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 295-305. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.33370>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wahyudi, M., Alfiandri, A., & Hendrayady, A. (2024). Penerapan nilai-nilai budaya melayu dalam tata kelola aparatur sipil negara di Kabupaten Lingga sebagai Bunda Tanah Melayu Provinsi Kepulauan Riau. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(5), 264-288. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i5.4097>
- Zalukhu, N., Waruwu, M. H., Lase, D., & Mendrofa, Y. (2024). Analisis Perencanaan Sdm Dalam Memperkuat Kultur Organisasi Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(2), 224-233. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i2.450>