

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

Nurhaya Waroma¹, Pahmi^{✉3}, Vebby Anwar³, Amiruddin⁴

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, dengan sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan melalui teknik sampling yang digunakan dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,006 (<0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,581. Sementara itu, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,602 (>0,05), dan penghargaan juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,501 (>0,05). Secara simultan, kedisiplinan, motivasi kerja, dan penghargaan mampu menjelaskan 46,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 53,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Kata Kunci: *kedisiplinan, motivasi kerja, penghargaan, kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to analyze the influence of discipline, work motivation, and rewards on employee performance at the Regional Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Southwest Papua Province. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of BKPSDM employees, with a sample of 61 respondents selected through the sampling technique applied in this study. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.006 (<0.05) and a regression coefficient of 0.581. Meanwhile, work motivation does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.602 (>0.05), and rewards also do not significantly affect employee performance, with a significance value of 0.501 (>0.05). Simultaneously, discipline, work motivation, and rewards explain 46.9% of the variation in employee performance, while the remaining 53.1% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that discipline is the most dominant factor in improving employee performance at BKPSDM of Southwest Papua Province.

Keywords: *discipline, work motivation, rewards, employee performance*

Copyright (c) 2026 Nurhaya Waroma dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kinerja pegawai yang optimal sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) organisasi publik (Sultan, 2022), termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Sebagai lembaga yang bertugas dalam pengelolaan kepegawaian dan peningkatan kompetensi aparatur sipil negara (ASN), BKPSDM dituntut untuk memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga disiplin, termotivasi, dan merasa dihargai (Pahmi dkk, 2023).

Observasi awal pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, ditemukan bahwa kinerja sebagian pegawai belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dapat terlihat dari rendahnya kedisiplinan dalam kehadiran dan ketepatan waktu, lemahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya semangat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kadalolor & Widiawati, 2023).

Tiga faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan, motivasi kerja, dan penghargaan. Ketiganya berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Kedisiplinan adalah bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Bisay dkk, 2025). Kedisiplinan pegawai mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja, kode etik ASN, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Perilaku seseorang dapat dibentuk melalui pemberian konsekuensi tertentu terhadap perilaku tersebut. Kedisiplinan yang ditegakkan secara konsisten akan membentuk kebiasaan positif pegawai (Hawing dkk, 2026). Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila kebutuhannya (fisik, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri) terpenuhi. Teori Dua Faktor Herzberg menyebutkan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu *motivator* (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan *hygiene factors* (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan) (Mandacan dkk, 2025).

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap pencapaian karyawan. Penghargaan adalah pemberian imbalan yang layak baik secara finansial maupun non-finansial kepada pegawai yang berprestasi sebagai bentuk motivasi dan loyalitas. Pegawai akan merasa termotivasi jika penghargaan yang mereka terima dianggap adil dibandingkan dengan usaha yang mereka lakukan dan imbalan yang diterima oleh orang lain (Rachmadana dkk, 2024). Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Vroom, menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja keras jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan membawa penghargaan yang diinginkan.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan hipotesis melalui pengukuran data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dan Pengaruh Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Jenis penelitian ini dipilih karena sesuai dengan tujuan utama penelitian, yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menguji hipotesis yang telah

dirumuskan sebelumnya. Rancangan penelitian ini menggunakan desain kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengumpulkan data primer secara langsung dari responden melalui kuesioner. Desain ini dipilih karena dianggap paling tepat untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, serta memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik inferensial dalam menguji hipotesis.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil rumus sloving diatas dari jumlah populasi 98 pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 98 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 61 responden, dimana responden merupakan pegawai pada kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	21	34,4%
	Perempuan	40	65,6%
	Total	61	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	16	26,2%
	31-40 Tahun	13	21,3%
	41-50 Tahun	24	39,3%
	51> Tahun	8	13,1%
	Total	61	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	1	1,6%
	S1	48	78,7%
	S2	12	19,7%
	Total	61	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Kerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	30	49,2%
	8-14 Tahun	2	3,3%
	15> Tahun	29	47,5%
	Total	61	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 0.244. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Tabel 5. Variabel Kedisiplinan

Kedisiplinan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,497	0,244	Valid
P2	0,260	0,244	Valid
P3	0,401	0,244	Valid
P4	0,426	0,244	Valid
P5	0,623	0,244	Valid
P6	0,583	0,244	Valid
P7	0,673	0,244	Valid
P8	0,744	0,244	Valid
P9	0,760	0,244	Valid
P10	0,341	0,244	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 6. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,744	0,244	Valid
P2	0,742	0,244	Valid
P3	0,743	0,244	Valid
P4	0,490	0,244	Valid
P5	0,448	0,244	Valid
P6	0,352	0,244	Valid
P7	0,321	0,244	Valid
P8	0,515	0,244	Valid
P9	0,750	0,244	Valid
P10	0,394	0,244	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 7. Variabel Penghargaan

Penghargaan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,873	0,244	Valid
P2	0,846	0,244	Valid
P3	0,810	0,244	Valid
P4	0,816	0,244	Valid

P5	0,806	0,244	Valid
P6	0,852	0,244	Valid
P7	0,596	0,244	Valid
P8	0,504	0,244	Valid
P9	0,449	0,244	Valid
P10	0,703	0,244	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 8. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,473	0,244	Valid
P2	0,561	0,244	Valid
P3	0,671	0,244	Valid
P4	0,640	0,244	Valid
P5	0,527	0,244	Valid
P6	0,451	0,244	Valid
P7	0,365	0,244	Valid
P8	0,592	0,244	Valid
P9	0,629	0,244	Valid
P10	0,681	0,244	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,028	3,270		3,066	,003
	Kedisiplinan	,581	,204	,603	2,844	,006
	Motivasi kerja	,110	,210	,115	,524	,602
	Penghargaan	-,036	,053	-,072	-,678	,501
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:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 10,028 + 0,581X_1 + 0,110X_2 - 0,036X_3 + e$$

Dimana:

X₁ = Variabel independent (Kedisiplinan)

X₂ = Variabel independent (Motivasi kerja)

X₃ = Variabel independent (Penghargaan)

Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koesifien regresi

e = standar error

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.0, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari kedisiplinan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan penghargaan (X₃) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Model persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 10,028 + 0,581X_1 + 0,110X_2 - 0,036X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 10,028

menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen yaitu kedisiplinan, motivasi kerja, dan penghargaan bernilai nol atau konstan, maka kinerja pegawai diperkirakan berada pada nilai sebesar 10,028 satuan. Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,581, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kedisiplinan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,581 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) juga menunjukkan arah positif sebesar 0,110, mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,110 satuan, meskipun peningkatannya relatif kecil. Sementara itu, variabel penghargaan (X_3) justru menunjukkan koefisien regresi negatif sebesar -0,036, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penghargaan justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,036 satuan. Namun demikian, perlu dicatat bahwa nilai koefisien yang negatif ini sangat kecil mendekati nol, sehingga secara praktis pengaruhnya dapat diabaikan atau tidak berarti secara substantif.

Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) yang disajikan dalam tabel Coefficients, variabel kedisiplinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan nilai t-hitung sebesar 2,844 yang menunjukkan bahwa kontribusi kedisiplinan cukup berarti dalam model. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,602 ($> 0,05$) dengan t-hitung hanya 0,524, yang berarti secara statistik motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula variabel penghargaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,501 ($> 0,05$) dengan t-hitung -0,678, sehingga dapat dinyatakan bahwa penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan cenderung menunjukkan arah negatif yang tidak bermakna. Dengan demikian, dari ketiga variabel independen yang diteliti, hanya variabel kedisiplinan yang terbukti memiliki pengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja dan penghargaan tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

Kedisiplinan merupakan salah satu pilar fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di lingkungan instansi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang prima dan menjadi teladan bagi masyarakat luas. Pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, kedisiplinan pegawai menjadi perhatian yang sangat krusial mengingat instansi ini memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola kepegawaian dan mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara di wilayah provinsi yang masih tergolong baru ini (Hasniati dkk, 2023).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti sebelum penelitian berlangsung, ditemukan berbagai indikasi bahwa tingkat kedisiplinan sebagian pegawai masih belum mencapai standar yang diharapkan, seperti rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Pahmi & Busman, 2022). Kondisi ini diduga kuat menjadi salah satu faktor penyebab belum optimalnya kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga mendorong peneliti untuk menguji secara empiris sejauh mana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan motivasi kerja dan penghargaan.

Secara konseptual, kedisiplinan didefinisikan sebagai sikap taat dan patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan sosial dan organisasi. Teori yang menjadi landasan utama dalam menjelaskan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai adalah Teori Penguatan atau *Reinforcement Theory* yang dikembangkan oleh B.F. Skinner. Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat

dibentuk dan dimodifikasi melalui pemberian konsekuensi tertentu terhadap perilaku tersebut, baik berupa penguatan positif maupun negatif (Rustamadji dkk, 2023). Kedisiplinan, jika aturan-aturan ditegakkan secara konsisten dan pelanggaran diberikan sanksi yang tegas namun mendidik, maka pegawai akan belajar untuk menyesuaikan perilaku mereka agar sesuai dengan harapan organisasi. Sebaliknya, jika aturan tidak ditegakkan dengan konsisten, maka perilaku menyimpang akan terus berulang karena tidak ada konsekuensi yang dirasakan.

Hasil analisis data dalam penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap sepuluh item pernyataan variabel kedisiplinan, seluruh item dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment masing-masing item berada di atas r -kritis sebesar 0,244. Nilai validitas tertinggi terdapat pada item P9 dengan koefisien 0,760 dan P8 dengan koefisien 0,744, yang keduanya berkaitan dengan aspek tanggung jawab dan konsistensi dalam tindakan.

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,726, yang berada pada rentang 0,70 hingga 0,90 sehingga dinyatakan cukup reliabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sah dan andal, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Analisis regresi linear berganda menghasilkan koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,581 dengan arah positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kedisiplinan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,581 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu motivasi kerja dan penghargaan dianggap konstan (Wulan & Handrian, 2024).

Pengujian signifikansi parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006, yang jauh di bawah batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Nilai t -hitung untuk variabel kedisiplinan adalah sebesar 2,844, yang juga melebihi nilai t -tabel pada derajat kebebasan yang sesuai. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan mereka hasilkan.

Kedisiplinan rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Kontribusi kedisiplinan terhadap model regresi secara keseluruhan juga cukup berarti, terbukti dari nilai koefisien determinasi parsial yang menunjukkan bahwa dari 46,9 persen variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara simultan, porsi terbesar disumbangkan oleh variabel kedisiplinan. Bahkan, ketika dilihat dari nilai koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Beta*), variabel kedisiplinan memiliki nilai Beta sebesar 0,603, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan dengan motivasi kerja yang hanya 0,115 dan penghargaan yang justru negatif sebesar -0,072. Hal ini menegaskan bahwa di antara ketiga variabel yang diteliti, kedisiplinan merupakan prediktor yang paling dominan dan paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Dewi dkk, 2024).

Pengaruh Variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

Motivasi kerja telah lama diakui dalam literatur manajemen sebagai salah satu faktor penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, motivasi kerja menjadi elemen yang sangat penting karena pegawai dituntut untuk bekerja tidak hanya berdasarkan aturan dan prosedur, tetapi juga dengan semangat, inisiatif, dan dedikasi yang tinggi dalam melayani masyarakat. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti sebelum penelitian berlangsung, ditemukan indikasi bahwa motivasi kerja sebagian pegawai masih tergolong rendah, yang tercermin dari lemahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya semangat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta kecenderungan untuk bekerja

seadanya tanpa dorongan untuk berprestasi lebih baik. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab mengapa kinerja pegawai secara keseluruhan belum mencapai standar yang diharapkan oleh pimpinan instansi. Oleh karena itu, penelitian ini menguji secara empiris sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan kedisiplinan dan penghargaan.

Secara konseptual, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan, di mana intensitas berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha, arah berkaitan dengan upaya yang dikerahkan ke arah yang menguntungkan organisasi, dan ketekunan berkaitan dengan berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Motivasi kerja adalah suatu energi pendorong yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada tujuh aspek utama, yaitu ketekunan dalam bekerja yang menunjukkan kegigihan menghadapi tantangan, tanggung jawab dalam pekerjaan yang tercermin dari penyelesaian tugas tanpa pengawasan ketat, semangat dan antusiasme yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari, kreativitas dan inisiatif dalam mencari solusi baru, kepuasan kerja yang dirasakan dari pekerjaan yang dijalani, pencapaian target dan produktivitas yang dihasilkan, serta kedisiplinan dan kehadiran yang konsisten (Mosso dkk, 2026). Ketujuh indikator ini disusun dalam sepuluh item pernyataan dalam kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis data dalam penelitian ini memberikan temuan yang cukup mengejutkan sekaligus penting untuk direnungkan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap sepuluh item pernyataan variabel motivasi kerja, seluruh item dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment masing-masing item berada di atas r -kritis sebesar 0,244. Nilai validitas tertinggi terdapat pada item P1, P2, P3, dan P9 dengan koefisien yang sangat tinggi masing-masing 0,744, 0,742, 0,743, dan 0,750, yang kesemuanya berkaitan dengan aspek ketekunan dalam bekerja, tanggung jawab, semangat, dan kepuasan kerja.

Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,750, yang berada pada rentang 0,70 hingga 0,90 sehingga dinyatakan cukup reliabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sah dan andal, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Pahmi dkk, 2023). Analisis regresi linear berganda, hasil yang diperoleh justru menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,110 dengan arah positif, tetapi nilai ini sangat kecil dan tidak bermakna secara statistik.

Pengujian signifikansi parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,602, yang jauh di atas batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Nilai t -hitung untuk variabel motivasi kerja hanya sebesar 0,524, yang jauh di bawah nilai t -tabel pada derajat kebebasan yang sesuai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai harus ditolak. Temuan ini sangat menarik karena bertentangan dengan sebagian besar literatur manajemen yang selama ini secara konsisten menyatakan bahwa motivasi kerja adalah prediktor utama kinerja (Jumri dkk, 2025).

Ada beberapa kemungkinan penjelasan mengapa motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh dalam penelitian ini. Pertama, tingkat motivasi kerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya mungkin secara keseluruhan berada pada level yang relatif homogen atau tidak bervariasi, sehingga sulit untuk mendeteksi pengaruhnya terhadap kinerja. Kedua, mungkin terdapat variabel intervening atau pemediasi yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, yang sebenarnya menjadi

jalur bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Ketiga, alat ukur yang digunakan mungkin lebih menangkap motivasi intrinsik sementara faktor-faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja aktual atau kebijakan organisasi mungkin lebih dominan dalam konteks instansi pemerintah.

Pengaruh Variabel penghargaan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

Penghargaan merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, sistem penghargaan menjadi hal yang sangat penting karena pegawai aparatur sipil negara seringkali dihadapkan pada keterbatasan insentif finansial dibandingkan sektor swasta, sehingga penghargaan non-finansial seperti pengakuan, pujian, dan kesempatan pengembangan karir menjadi sangat krusial. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti sebelum penelitian berlangsung, ditemukan indikasi bahwa sistem penghargaan di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya belum berjalan secara optimal (Sunaryanta, 2025).

Hal ini tercermin dari minimnya bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, ketidakjelasan kriteria pemberian penghargaan, serta rendahnya kepuasan pegawai terhadap imbalan yang mereka terima dibandingkan dengan kontribusi yang telah mereka berikan. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab mengapa kinerja pegawai secara keseluruhan belum mencapai standar yang diharapkan, karena pegawai mungkin merasa bahwa usaha ekstra yang mereka lakukan tidak dihargai atau tidak mendapatkan imbalan yang setimpal. Penelitian ini menguji secara empiris sejauh mana pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan kedisiplinan dan motivasi kerja (Rumadas dkk, 2022).

Hasil analisis data dalam penelitian ini memberikan temuan yang sangat menarik sekaligus kontradiktif dengan sebagian besar literatur yang ada. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap sepuluh item pernyataan variabel penghargaan, seluruh item dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment masing-masing item berada di atas r -kritis sebesar 0,244. Nilai validitas untuk variabel penghargaan tergolong sangat tinggi, dengan item P1 memiliki koefisien 0,873, P2 sebesar 0,846, P3 sebesar 0,810, P4 sebesar 0,816, P5 sebesar 0,806, dan P6 sebesar 0,852, yang kesemuanya berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel penghargaan sebesar 0,897, yang mendekati angka 0,90 sehingga dinyatakan sangat reliabel.

Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur penghargaan memiliki kualitas yang sangat baik, dengan konsistensi internal yang tinggi antar item pernyataan. Analisis regresi linear berganda, hasil yang diperoleh justru menunjukkan arah yang tidak terduga. Koefisien regresi untuk variabel penghargaan adalah sebesar -0,036. Peningkatan satu satuan pada penghargaan justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,036 satuan, meskipun nilai ini sangat kecil mendekati nol sehingga secara praktis dapat diabaikan (Pomsaru dkk, 2025).

Pengujian signifikansi parsial atau uji t untuk variabel penghargaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,501, yang jauh di atas batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Nilai t -hitung untuk variabel penghargaan adalah sebesar -0,678, yang berada di bawah nilai t -tabel pada derajat kebebasan yang sesuai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai harus ditolak. Temuan ini sangat mengejutkan karena tidak hanya menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan, tetapi juga menunjukkan arah koefisien yang negatif meskipun secara statistik tidak bermakna. Ada beberapa kemungkinan penjelasan mengapa penghargaan justru menunjukkan pengaruh negatif atau tidak signifikan dalam penelitian ini.

Pertama, sistem penghargaan yang ada di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya mungkin dirasakan tidak adil atau tidak transparan oleh para pegawai. Jika pegawai merasa bahwa

penghargaan diberikan berdasarkan kedekatan personal atau faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan kinerja, maka pemberian penghargaan justru dapat menimbulkan rasa frustrasi dan menurunkan semangat kerja (Inayah dkk, 2026). Teori Ekuitas dari Adams dengan jelas menjelaskan bahwa ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dapat menyebabkan reaksi negatif dari pegawai. Kedua, jenis penghargaan yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan harapan atau nilai yang dipegang oleh pegawai (Khoiriyah & Purnomo, 2025). Misalnya, jika pegawai lebih menghargai penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik atau kesempatan pelatihan, tetapi organisasi lebih banyak memberikan bonus finansial yang kecil, maka penghargaan tersebut mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kinerja. Ketiga, mungkin terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pengaruh penghargaan menjadi tertutupi atau tereduksi.

SIMPULAN

Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,581. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan di antara ketiga variabel yang diteliti.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,602 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,110 yang relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak.

Penghargaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menunjukkan arah hubungan negatif yang tidak bermakna, dengan nilai signifikansi sebesar 0,501 ($> 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,036. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai juga ditolak. Namun, secara simultan ketiga variabel independen, yaitu kedisiplinan, motivasi kerja, dan penghargaan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,469 atau 46,9%. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 46,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Referensi :

- Bisay, B. E. S., Resi, Y. D., & Sinaga, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9883-9896. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2722>
- Dewi, A. F. D., Kumalasari, D. S., & Setyanti, S. W. L. H. Mengelola Kinerja dengan Perspektif Gender: Analisis Pengembangan Karir, Reward, dan Punishment. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 305-316. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4255>
- 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>
- Inayah, R. N., Noch, M. Y., Irawan, A., Mustajab, D., & Sonjaya, Y. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Economics Review (JOER)*, 6(1), 1-21. <https://doi.org/10.55098/joer.v6i1.189>
- 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.
- Kadalolor, H. J. B., & Widiawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 26-38.
- Khoiriyah, M., & Purnomo, H. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ASN BKPSDM KABUPATEN NGANJUK. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 4, 662-669.
- Mandacan, R. S., Lambi, M., & Salosso, M. (2025). Membangun Kinerja Asn Di Pegunungan: Peran Disiplin Kerja Pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9818-9831. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2727>
- Mosso, S., Komber, M. I. S., & Pahmi, P. (2026). SDM BERDAMPAK: KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 13(2), 596-610. <https://doi.org/10.37606/publik.v13i2.2289>
- 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>
- Pomsaru, M. Y., Irawan, A., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Husen, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 91-106. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v8i1.111>
- 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>
- Rumadas, L., Saptomo, Y. H., & Bopeng, L. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(1), 83-98.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sultan, M. (2022). Kolaborasi stakeholder's dalam penyelenggaraan corporate university pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Widyaishwara Indonesia*, 3(2), 81-94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>

- Sunaryanta, S. (2025). EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SAAT JAM KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. *Prosiding Pemerintahan dan Desa*, 1(1), 74-90.
- Wulan, R. W., & Handrian, E. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. *Journal of Public Administration Review*, 1(2), 1271-1289.