

Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah

Imam Budi Santoso^{1*}, Baharuddin², Corvis L. Rantererung

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

imampati25@gmail.com¹

*Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Seluruh pegawai sebanyak 50 orang dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda setelah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di lingkungan birokrasi publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi sangat dipengaruhi oleh dorongan kerja internal dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya penguatan sistem motivasi, pemberian penghargaan yang adil, serta penerapan disiplin kerja secara konsisten sebagai strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara, khususnya pada unit kerja strategis bidang pengadaan barang dan jasa.

Kata kunci: motivasi kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai; birokrasi publik; pengadaan barang dan jasa.

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Bureau of Goods and Services Procurement of the Regional Secretariat of Central Papua Province. A quantitative associative approach was employed, with all 50 employees selected as respondents using a census sampling technique. Data were collected through structured questionnaires measured on a Likert scale and analyzed using multiple linear regression after passing validity and reliability tests. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also exerts a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, motivation and work discipline significantly contribute to improving employee performance. These findings suggest that employee performance in public sector organizations is not solely determined by technical competence but is strongly influenced by internal work motivation and adherence to organizational rules. The study highlights the importance of strengthening motivational systems, implementing fair reward mechanisms, and enforcing consistent work discipline as strategic efforts to enhance the performance of civil servants, particularly in strategic units responsible for public procurement.

Keywords: work motivation; work discipline; employee performance; public sector; public procurement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan determinan utama keberhasilan reformasi birokrasi dan kualitas pelayanan publik, khususnya pada unit kerja strategis yang mengelola belanja pemerintah. Salah satu unit yang memegang peran krusial adalah

Biro Pengadaan Barang dan Jasa, karena efektivitas dan akuntabilitas proses pengadaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kegagalan dalam pengelolaan pengadaan tidak hanya berdampak pada inefisiensi anggaran, tetapi juga berpotensi menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia sektor publik, kinerja pegawai tidak berdiri

sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja, terutama motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja berperan dalam mendorong intensitas, arah, dan ketekunan pegawai dalam mencapai target kinerja (Robbins & Judge, 2022). Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja organisasi, yang menjadi fondasi terciptanya kinerja yang konsisten dan akuntabel (Dessler, 2020).

Sejumlah studi empiris terbaru menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun publik (Tarigan & Priyanto, 2021; Rahayu & Dahlia, 2023; Tsuraya & Femos, 2023). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada instansi umum dan belum secara spesifik mengkaji unit pengadaan barang dan jasa, padahal unit ini memiliki karakteristik kerja yang lebih kompleks, berisiko tinggi, dan sangat terikat pada regulasi.

Fenomena empiris di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah menunjukkan adanya indikasi kinerja pegawai yang belum optimal. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi meliputi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta minimnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas tanpa instruksi langsung dari atasan. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan pada aspek motivasi dan disiplin kerja yang berpotensi menurunkan efektivitas organisasi.

Tabel 1. Data dan Fakta Pendukung Fenomena Penelitian

Fenomena Organisasional	Indikasi Permasalahan	Implikasi terhadap Kinerja
Keterlambatan penyelesaian pekerjaan	Manajemen waktu dan komitmen kerja rendah	Penurunan produktivitas
Ketidakpatuhan jam kerja	Disiplin kerja belum optimal	Inefisiensi operasional
Rendahnya inisiatif pegawai	Motivasi intrinsik lemah	Kinerja bersifat rutin dan reaktif
Minimnya sistem penghargaan	Motivasi ekstrinsik tidak memadai	Penurunan semangat kerja

Sumber: Observasi awal penulis (2025)

Fenomena tersebut relevan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa lemahnya motivasi dan disiplin berdampak langsung pada penurunan kinerja ASN (Rahayu & Dahlia, 2023). Selain itu, regulasi terbaru seperti Peraturan

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja ASN secara eksplisit menempatkan disiplin dan perilaku kerja sebagai komponen utama penilaian kinerja aparatur.

Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan akan bukti empiris yang kontekstual dan spesifik mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pengadaan barang dan jasa pemerintah daerah. Tanpa dasar empiris yang kuat, kebijakan peningkatan kinerja ASN cenderung bersifat normatif dan kurang tepat sasaran. Penelitian ini menjadi penting tidak hanya untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis data, tetapi juga untuk memperkuat implementasi reformasi birokrasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan urgensi penelitian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah?

TINJAUAN LITERATUR

Teori Utama: Teori Motivasi Kerja dan Teori Disiplin Organisasi

Dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, **teori motivasi kerja** dan **teori disiplin organisasi** merupakan landasan utama untuk memahami determinan kinerja pegawai. Teori motivasi klasik menjelaskan bahwa motivasi internal dan eksternal memengaruhi perilaku kerja yang berujung pada produktivitas organisasi. Self-Determination Theory menekankan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi intensitas dan arah perilaku kerja individu

sehingga berkaitan erat dengan pencapaian kinerja (Deci & Ryan, 2021).

Motivasi kerja berdasar pendekatan psikologis dipandang sebagai dorongan individu untuk bertindak mencapai tujuan yang diharapkan, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja (Deci & Ryan, 1985).

Sementara itu, disiplin kerja dapat dipahami dari perspektif manajemen sebagai kemampuan pegawai untuk mematuhi aturan, struktur, dan komitmen profesional yang memungkinkan organisasi berjalan efektif dan efisien, sesuai dengan peran yang ditetapkan. Disiplin yang tinggi sering diasosiasikan dengan penurunan perilaku kontraproduktif dan peningkatan akurasi tugas organisasi (Susanti et al., 2024). Kedua teori tersebut saling melengkapi dalam literatur sumber daya manusia modern—motivasi memberi arah dan energi pada perilaku kerja, sedangkan disiplin menjamin konsistensi dan kepatuhan dalam penerapan tindakan yang dihasilkan.

Definisi Operasional Variabel

Untuk penyusunan instrumen kuantitatif, definisi operasional variabel dalam penelitian ini merujuk pada literatur empiris yang relevan:

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara giat, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator seperti kebutuhan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan insentif (Tarigan & Priyanto, 2021; Rahayu & Dahlia, 2023).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan formal organisasi, standar operasional, dan kultur kerja yang ditetapkan oleh organisasi, yang mencakup kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan kepatuhan terhadap peraturan internal (Permatasari, 2024; Mardana & Rahman, 2026).

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan

kontribusi terhadap tujuan organisasi sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban pejabat/staf (Putri, Meitisari, & Siregar, 2025; Hasnakamilah & Purnomo, 2026).

Kajian Literatur Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

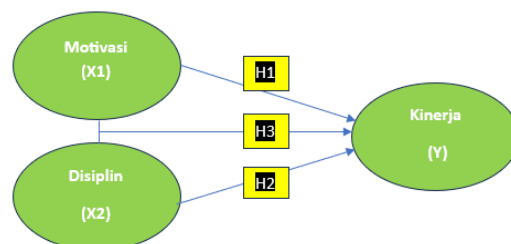
Berbagai studi kuantitatif terbaru secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di konteks sektor publik maupun privat. Misalnya, penelitian di instansi pemerintahan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Permatasari, 2024; Mardana & Rahman, 2026).

Selain itu, kajian empiris di sektor publik memperkuat konsep bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas output tugas pegawai sedangkan disiplin kerja mendukung stabilitas dan konsistensi pelaksanaan tugas (Hasnakamilah & Purnomo, 2026).

Temuan ini selaras dengan kerangka teori Self-Determination dan teori perilaku organisasi yang memprediksi bahwa pegawai yang termotivasi secara internal dan terikat pada disiplin kerja memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja yang superior dibandingkan mereka yang rendah motivasi maupun disiplin. Berdasarkan argumentasi teori dan bukti empiris tersebut, kerangka pengembangan hipotesis penelitian ini adalah:

- **H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- **H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- **H3:** Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini seperti pada **Gambar 1** berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih terukur (Creswell & Creswell, 2018). Desain asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini dilaksanakan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah, yang merupakan unit kerja strategis dalam pengelolaan belanja pemerintah daerah. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu Oktober hingga Desember 2025. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa biro tersebut memiliki peran penting dalam menjamin efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas proses pengadaan, sehingga kinerja pegawainya menjadi faktor krusial dalam mendukung keberhasilan pemerintahan daerah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah, dengan jumlah sebanyak 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan sampel jenuh bertujuan untuk meningkatkan akurasi data dan meminimalkan bias sampling, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan kondisi populasi secara utuh (Saunders et al., 2019).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang relevan dengan konteks organisasi publik. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Selain kuesioner, pengumpulan data juga didukung oleh observasi langsung terhadap perilaku kerja pegawai serta dokumentasi administratif, seperti

data absensi dan laporan kinerja, guna memperkuat validitas temuan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Instrumen yang valid dan reliabel menjadi prasyarat utama dalam penelitian kuantitatif agar hasil analisis dapat dipercaya (Hair et al., 2021). Selanjutnya, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Model regresi dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel serta mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati & Porter, 2020). Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat keandalan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah, yang merupakan unit kerja strategis dalam mendukung pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah daerah. Biro ini berperan dalam memastikan proses pengadaan berjalan sesuai prinsip efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap regulasi pengadaan pemerintah. Karakteristik pekerjaan pada unit ini bersifat teknis, berbasis prosedur, dan berisiko tinggi terhadap kesalahan administratif maupun hukum, sehingga menuntut kinerja pegawai yang tinggi, disiplin kerja yang konsisten, serta motivasi yang kuat.

Sebagai bagian dari organisasi pemerintah daerah yang relatif baru, Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Tengah menghadapi tantangan dalam membangun sistem kerja yang efektif dan budaya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengkajian faktor-faktor internal pegawai, khususnya motivasi dan disiplin kerja,

menjadi relevan untuk memahami dinamika kinerja aparatur pada unit kerja ini.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran profil pegawai yang menjadi subjek penelitian. Seluruh responden merupakan pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah sebanyak 50 orang.

Tabel 2. Karakteristik Responden (N = 50)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	60%
	Perempuan	20	40%
Usia	< 30 tahun	5	10%
	30–40 tahun	20	40%
	41–50 tahun	18	36%
	> 50 tahun	7	14%
Pendidikan	SMA/SMK	4	8%
	D3	8	16%
	S1	30	60%
	S2	8	16%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dan berada pada rentang usia produktif 30–50 tahun. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi (S1 dan S2), yang menunjukkan bahwa secara struktural pegawai memiliki modal kompetensi yang memadai. Dengan latar belakang tersebut, variasi kinerja pegawai lebih mungkin dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja, seperti motivasi dan disiplin, dibandingkan faktor kemampuan dasar.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Motivasi	50	12	29	22.60	4.994
Disiplin	50	9	20	14.70	3.819
Kinerja Pegawai	50	14	28	22.60	4.721

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai rata-rata menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Standar deviasi yang moderat mengindikasikan adanya variasi antarpegawai, namun masih dalam batas yang wajar. Temuan ini memberikan indikasi awal bahwa peningkatan kinerja pegawai berpotensi dipengaruhi oleh variasi motivasi dan disiplin kerja.

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel (α = 0,05)	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
Motivasi Kerja (X ₁)	8	0,531 – 0,874	0,279	Seluruh item valid	0,918	Sangat reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	6	0,566 – 0,861	0,279	Seluruh item valid	0,907	Sangat reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	7	0,548 – 0,889	0,279	Seluruh item valid	0,906	Sangat reliabel

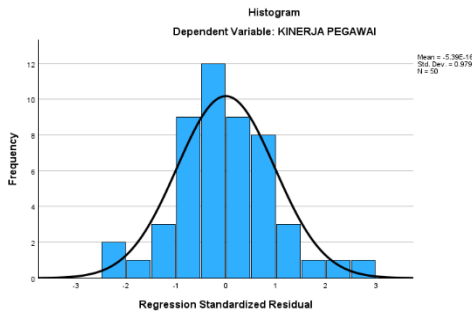
Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,279), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90 untuk seluruh variabel, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal instrumen sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Distribusi normal menjadi salah satu syarat terpenuhinya asumsi klasik regresi linear, karena mempengaruhi validitas uji t dan uji F.



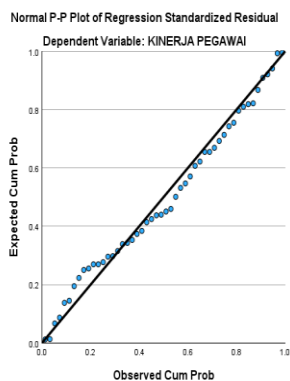
Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)
Gambar 2. Histogram

Histogram residual menunjukkan pola distribusi data berbentuk **kurva lonceng (bell-shaped curve)** yang mengarah pada distribusi normal. Tidak tampak adanya penyimpangan ekstrem seperti:

- Data yang miring ke kanan (positive skewness),
- Data yang miring ke kiri (negative skewness), atau
- Puncak yang terlalu runcing atau terlalu datar.

Distribusi residual yang membentuk pola mendekati normal mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas secara visual. Histogram menunjukkan penyebaran residual yang relatif simetris dan mengikuti bentuk kurva normal, sehingga mendukung asumsi bahwa residual terdistribusi normal (Okello, 2024).

Normal Probability Plot (P–P Plot) juga menunjukkan bahwa titik-titik residual berada **dekat dengan garis diagonal**, bahkan banyak yang menumpuk di sepanjang garis tersebut. (Lihat **gambar 3** di bawah ini).



Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)
Gambar 3. Normal P-P Plot

Hal ini menunjukkan:

- Tidak ada penyimpangan ekstrem terhadap garis normal,

- Tidak terdapat pola melengkung atau mengayun,
- Residual tersebar secara proporsional mengikuti distribusi normal.

Dengan demikian, P–P Plot menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi (korelasi kuat) antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas harus dihindari karena dapat mengganggu stabilitas estimasi koefisien regresi.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan nilai:

- Tolerance > 0.10 → Tidak ada multikolinearitas
- VIF < 10 → Tidak ada multikolinearitas (Okello, 2024)

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

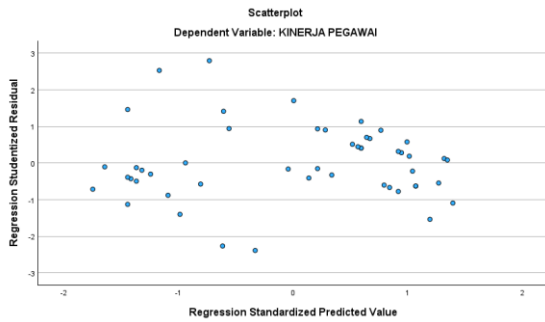
Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,779	1,283	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,779	1,283	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi dasar dan layak digunakan untuk analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari heterokedastisitas, atau memiliki residual dengan varians yang konstan (homoskedastisitas). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot, yaitu grafik antara ZPRED (nilai prediksi) dan ZRESID (residual). Hasilnya dapat dilihat pada **Gambar 4** berikut.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan hasil scatterplot yang dihasilkan oleh SPSS, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut juga tidak membentuk pola mengerucut (cone shape), melebar, bergelombang, ataupun membentuk garis tertentu yang menandakan adanya masalah heterokedastisitas.

Penyebaran titik yang merata dan tidak teratur tersebut menunjukkan bahwa varians error relatif konstan pada seluruh nilai prediksi. Dengan kata lain, tidak terdapat indikasi bahwa besar kecilnya residual dipengaruhi oleh nilai variabel independen di dalam model.

Berdasarkan pola penyebaran acak dari scatterplot tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

Model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda & Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis Parsial

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t- hitung	Sig. (p-value)	Keterangan Hipotesis
(Konstanta)	4,684	1,847	2,537	0,014	—
Motivasi Kerja (X ₁)	0,292	0,090	3,228	0,002	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X ₂)	0,769	0,118	6,494	0,000	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,292$; $p < 0,05$). Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang lebih dominan ($\beta = 0,769$; $p < 0,001$). Dengan demikian, hipotesis parsial yang menyatakan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F- hitung	Sig.
Regresi	787,864	2	393,932	46,380	0,000
Residual	399,816	47	8,507	—	—
Total	1.187,680	49	—	—	—

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F- hitung sebesar 46,380 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, **hipotesis 3** yang menyatakan adanya pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai secara parsial melalui satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara dorongan motivasional dan kepatuhan terhadap aturan kerja dalam organisasi publik.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,815	0,664	0,649	2,917

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,664 menunjukkan bahwa 66,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, sebesar 33,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi individu. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,649 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang baik dan relatif stabil meskipun mempertimbangkan jumlah variabel independen

yang digunakan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan determinan utama kinerja pegawai pada konteks organisasi sektor publik yang diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja aparatur sipil negara tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural atau kompetensi teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja yang bersifat internal dan normatif. Dalam konteks biro pengadaan barang dan jasa, hasil ini menjadi sangat relevan mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kepatuhan prosedural, dan ketepatan waktu.

Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat cenderung menunjukkan kualitas dan produktivitas kerja yang lebih baik. Motivasi berfungsi sebagai sumber energi psikologis yang mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas secara optimal, bahkan dalam situasi kerja yang kompleks dan penuh tekanan. Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian mutakhir di sektor publik yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen ASN, khususnya pada organisasi pemerintah yang menghadapi tuntutan akuntabilitas tinggi. Namun demikian, koefisien regresi motivasi yang lebih kecil dibandingkan disiplin menunjukkan bahwa motivasi saja belum cukup untuk menjamin kinerja optimal tanpa adanya kerangka aturan yang kuat.

Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan melalui karakteristik organisasi pengadaan barang dan jasa yang sangat bergantung pada kepatuhan terhadap regulasi, SOP, serta tenggat waktu yang ketat. Disiplin kerja dalam konteks ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan formal, tetapi juga mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesionalisme dan tanggung jawab hukum. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung meminimalkan kesalahan administratif, mengurangi risiko penyimpangan, serta menjaga konsistensi kinerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan

prediktor utama kinerja pada organisasi publik yang bersifat rule-driven.

Secara simultan, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersifat saling melengkapi. Motivasi memberikan dorongan dan semangat kerja, sementara disiplin memastikan bahwa dorongan tersebut diarahkan sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Tanpa disiplin, motivasi berpotensi menghasilkan perilaku kerja yang tidak terkontrol; sebaliknya, disiplin tanpa motivasi dapat menghasilkan kepatuhan yang bersifat mekanis dan minim inovasi. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang stabil dan berkelanjutan, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi yang relatif tinggi.

Dari sisi **novelty**, penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual yang penting dengan menempatkan disiplin kerja sebagai determinan dominan kinerja pada unit pengadaan barang dan jasa di daerah otonomi baru. Sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan motivasi sebagai faktor utama kinerja ASN, sementara temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada konteks organisasi yang berisiko tinggi secara administratif dan hukum, disiplin kerja justru memainkan peran yang lebih krusial. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman tentang dinamika kinerja pegawai sektor publik dengan mempertimbangkan karakteristik tugas dan konteks kelembagaan.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori motivasi kerja dan teori perilaku organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai sektor publik. Temuan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan menunjukkan perlunya pengayaan model teoretis kinerja ASN dengan memasukkan dimensi normatif dan kepatuhan sebagai variabel kunci, khususnya pada organisasi berbasis regulasi. Penelitian ini juga mendukung pendekatan integratif yang memandang kinerja sebagai hasil interaksi antara faktor psikologis (motivasi) dan faktor struktural-normatif (disiplin kerja).

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Pimpinan organisasi perlu

mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang tidak hanya berfokus pada pemberian insentif dan motivasi, tetapi juga pada penegakan disiplin kerja yang konsisten dan adil. Penguatan sistem reward and punishment, kejelasan SOP, serta keteladanan pimpinan dalam disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Khusus pada unit pengadaan barang dan jasa, peningkatan disiplin kerja dapat berfungsi sebagai mekanisme pencegahan risiko dan peningkatan akuntabilitas publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik tetap diperlukan untuk mendorong produktivitas dan kualitas kerja aparatur. Namun demikian, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi, menegaskan bahwa pada organisasi publik yang berbasis regulasi dan berisiko tinggi secara administratif, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur menjadi faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja membentuk kombinasi yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan energi dan komitmen kerja, sementara disiplin memastikan konsistensi, ketertiban, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini memperkaya literatur kinerja sektor publik dengan menekankan pentingnya pendekatan integratif yang mempertimbangkan faktor psikologis dan normatif dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada unit kerja strategis seperti pengadaan barang dan jasa.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan. **Pertama**, pimpinan organisasi perlu mengembangkan kebijakan peningkatan kinerja yang seimbang antara penguatan motivasi dan penegakan disiplin kerja. Sistem penghargaan berbasis kinerja, peluang pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi kerja perlu dirancang secara transparan untuk menjaga motivasi pegawai. **Kedua**, penegakan disiplin kerja harus dilakukan secara konsisten dan adil melalui kejelasan SOP,

pengawasan internal yang efektif, serta keteladanan pimpinan dalam mematuhi aturan kerja. Pendekatan ini penting untuk menjaga integritas dan akuntabilitas pada proses pengadaan barang dan jasa.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti mixed methods atau studi komparatif antarinstansi, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja aparatur sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chou, V. P., & Tumminia, A. (2020). *Self-determination theory*. In *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n480>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (1st ed.). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory in work organizations: The state of a science*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Essentials of business research methods* (3rd ed.). Routledge.
- Hasnakamilah, & Purnomo, S. (2026). *Pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja ASN*.

- Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 12(1), 45–57.
- Mardana, & Rahman, A. (2026). *Disiplin kerja dan kinerja pegawai di instansi pemerintah*. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 98–110.
- Permatasari, D. A. (2024). *Motivasi dan disiplin kerja sebagai prediktor kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 123–136.
- Putri, R. A., Meitisari, & Siregar, E. (2025). *Faktor penentu kinerja pegawai pada lembaga pemerintah daerah*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 78–91.
- Rahayu, T., & Dahlia, R. (2023). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN: Studi empiris*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 55–70.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Tarigan, V. S., & Priyanto, A. (2021). *Motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor publik*. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 5(1), 21–35.
- Tsuraya, L., & Fernos, M. (2023). *Hubungan disiplin kerja dengan kinerja aparatur di instansi publik*. *Jurnal Studi Administrasi*, 4(3), 89–104.