

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STAF URUSAN KEUANGAN SATUAN KERJA POLDA PAPUA BARAT

Maurits Walalayo<sup>1\*</sup>, Prof. Dr. Drs. H. Eddy Yunus, ST., MM<sup>2</sup>,  
Dr. Meithiana Indrasari, ST., MM<sup>3</sup>, Dr. Liosten R.R. Uly  
Tampubolon, MM<sup>4</sup>

<sup>1\*,2,3,4</sup> Program Studi Magister Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: [walalayoooces@gmail.com](mailto:walalayoooces@gmail.com)

*English Title: THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ABILITIES AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF FINANCIAL AFFAIRS STAFF EMPLOYEES OF THE WEST PAPUA POLDA WORK UNIT*

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai staf urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah di antara motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat. Jumlah sample yang digunakan 98 responden. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) secara simultan motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), (2) motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (5) kemampuan kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Kemampuan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract** The objectives of this study are (1) To determine and analyze the effect of work motivation, work ability and work discipline simultaneously on the performance of urkeu staff employees of the West Papua Police Work Unit, (2) To determine and analyze the effect of work motivation, work ability and work discipline partially on the performance of staff employees of the Urkeu West Papua Police Work Unit, (3) To find out and analyze which variables are among work motivation, Work ability and work discipline that have a dominant influence on the performance of Urkeu staff employees of the West Papua Police Work Unit. The number of samples used was 98 respondents. The sampling technique used in this study was Total Sampling. Data collection techniques in research are questionnaires, interviews, and observations. This study used quantitative data analysis techniques. The results showed (1) simultaneously work motivation (X1), work ability, (X2) and work discipline, (X3) did not have a significant effect on employee

*performance (Y), (2) work motivation partially did not have a significant effect on employee performance, (3) work ability partially had a significant effect on employee performance, (4) work discipline partially did not have a significant effect on employee performance, and (5) work ability is a variable that has a dominant influence on employee performance (Y).*

**Keywords:** *Work Motivation; Work Ability, Work Discipline; Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, institusi maupun perusahaan yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi, institusi maupun perusahaan (Rostini et al. 2021). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Pegawai dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola (Yunus 2018). Pada umumnya setiap organisasi, perusahaan, maupun instansi mempunyai harapan besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Indrasari 2017).

Menurut Menurut Rivai (2011) dalam (Raniasari and Yustia 2020), kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dengan tujuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut (Sudaryo et al, 2018:61) dalam (Putri and Yunus 2023) motivasi kerja merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya kinerja seseorang pegawai tentunya tidak terlepas dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2008:57) dalam (Padang and Sihombing 2020) menjelaskan bahwa kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Maka kemampuan tentu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain dibutuhkan kemampuan dan motivasi kerja, untuk lebih meningkatkan kinerja maka dibutuhkan kedisiplinan (Wildan and Sa'adah 2021). Rivai (2014) dalam (Permana and Yunus 2022) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai (Yurianto 2022). Oleh sebab itu, motivasi kerja, kemampuan kerja serta disiplin kerja harus menjadi dasar yang bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar terciptanya kinerja pegawai yang baik.

Kepolisian Daerah Papua Barat yang selanjutnya disebut Polda Papua Barat adalah pelaksanaan tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi Papua Barat yang berada dibawah Kapolri. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas, Polda Papua Barat telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kepolisian Daerah Papua Barat Tahun 2020-2024 sebagai pedoman untuk memproyeksikan rencana kerja Polda Papua Barat di 5 (lima) tahun yang akan datang. Salah satu tujuan Polda Papua Barat yang tercantum dalam Renstra Polda Papua Barat Tahun 2020-2024 adalah terwujudnya menerapkan manajemen kinerja Polda Papua Barat yang terintegrasi dan terpercaya. Untuk mewujudkannya, maka strategi pembangunan Polda Papua Barat yang akan dilakukan adalah Penguatan akuntabilitas kinerja Polri dengan cara meningkatkan akuntabilitas perencanaan dan penganggaran Polri serta meningkatkan kualitas dan perencanaan penganggaran Polri. Dimana sesuai dengan Perpol Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, pelaksanaan tugas tersebut adalah Urren (Urusan Perencanaan) dan Urkeu (Urusan Keuangan) pada tiap Satuan

Kerja di Polda Papua Barat. Urkeu (Urusan Keuangan) bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan Keuangan yang di pimpin oleh Kepala Urusan Keuangan (Kapolri 2018).

Mengingat pengetahuan memberikan andil di dalam menjalankan aktivitas kerja. Pengetahuan tidak lepas dari tiga unsur, yaitu jenjang Pendidikan yang ditamati, latar belakang Pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni (Purwanta et al. 2022). Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada Satuan Kerja Bidang Keuangan (Bidkeu) selaku pembina Fungsi Keuangan di Polda Papua Barat, masih kurangnya personil yang memiliki latar belakang pendidikan berkaitan dengan fungsi keuangan. Hal tersebut pastinya mempengaruhi kemampuan kerja para personil staf urkeu yang dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kemampuan SDM di bidang keuangan, Bidkeu Polda Papua Barat telah mengadakan Program Latihan Penyusunan Laporan Keuangan Polri pada tanggal 22 sampai dengan 27 Mei 2023 dengan pemateri dari Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Papua Barat. Namun, berdasarkan hasil observasi penulis pada pelaksanaan kegiatan tersebut, para peserta yang diharapkan harusnya adalah personil staf urkeu, justru hanya ada beberapa personil saja yang terlibat dan justru lebih banyak personil yang bukan merupakan para staf urkeu yang hadir dalam mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini disimpulkan oleh penulis bahwa masih kurangnya motivasi dan keinginan para personil staf urkeu dalam meningkatkan kemampuan di bidang keuangan. Selain dibutuhkan kemampuan dan motivasi kerja, untuk lebih meningkatkan kinerja maka dibutuhkan kedisiplinan (Yusuff 2023). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ipda Sigit Rochmandono selaku Pejabat Sementara Perwira Urusan II Subbidang Pengendalian dan Verifikasi Bidang Keuangan Polda Papua Barat pada hari Senin 27 November 2023 Pukul 13.30 WIT bertempat di ruang Bidang Keuangan Polda Papua Barat, masalah terkait kedisiplinan yang sering terjadi adalah para staf urkeu tidak disiplin dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari.

Maka dengan melihat hal-hal tersebut diatas, penulis merasa penting untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai staf urusan keuangan Satuan Kerja Polda Papua Barat. Diharapkan penelitian ini dapat mewujudkan penerapan manajemen kinerja Polda Papua Barat yang terintegrasi dan terpercaya dan dapat menjadi bahan masukan bagi Kepala Satuan Kerja Polda Papua Barat dan Kapolresta/Kapolres Jajaran dalam mengambil keputusan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Sadirman (1990) dalam (Perni 2022) berpendapat bahwa, motivasi adalah daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan Demikian, motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Fungsi motivasi menurut (Indrasari and Kartini 2021) ada tiga fungsi motivasi, yaitu: Mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, dan menyeleksi perbuatan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:10) dalam (Novitasari 2018) adalah Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

Kemampuan atau kompetensi menurut Spence (Moehariono, 2010:2) dalam (Anggun S 2021) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Menurut Winardi (2002) dalam (Yusuff 2023), ada tiga elemen kunci atau indikator kemampuan kerja yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan maksimal, yaitu: Ketrampilan, Pengetahuan, dan Pengalaman kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

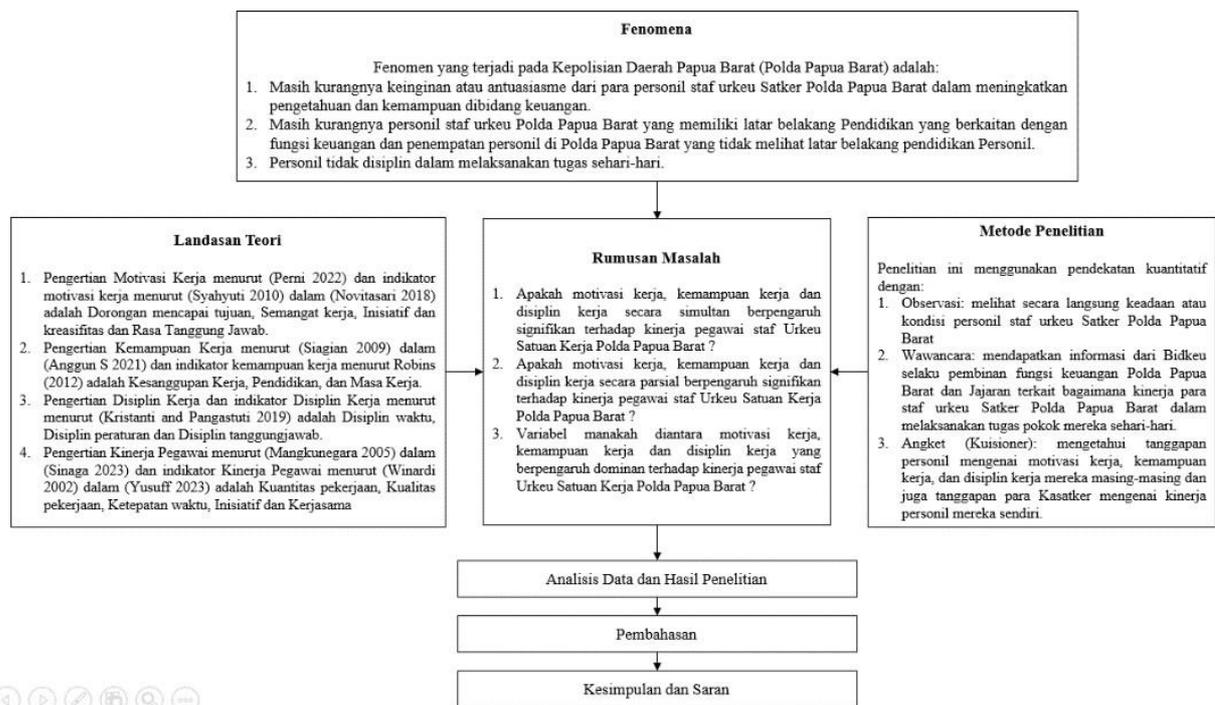
suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Kristanti and Pangastuti 2019). Menurut Robinns (2005) dalam (Kristanti and Pangastuti 2019), terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu: Disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggungjawab.

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Sinaga 2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux, Priansa (2014:271) dalam (Maruli and Luturlean 2020) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, dan kerjasama.

## KERANGKA PROSES BERPIKIR

Penelitian ini memiliki pemikiran-pemikiran yang diwujudkan dalam penelitian dengan alur yang dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Proses Berpikir

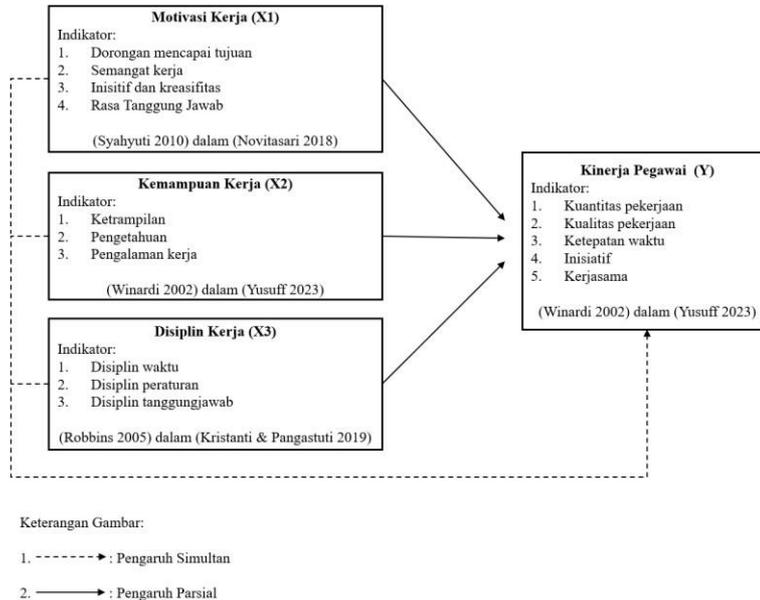


Sumber: Author, (2023)

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Mengacu pada alur pikir pada Gambar 1, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Sumber: Author (2023)

Maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil staf urusan keuangan Satuan Kerja Polda Papua Barat.
- H2 : Diduga motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil staf urusan keuangan Satuan Kerja Polda Papua Barat.
- H3 : Diduga disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja personil staf urusan keuangan Satuan Kerja Polda Papua Barat.

## METODE PENELITIAN

Menurut Margono (2010:18), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil staf Urusan Keuangan (Urkeu) Satuan Kerja Polda Papua Barat yang berjumlah 98 personil. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling yaitu penetapan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Maka Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang. Jenis data yang di gunakan dalam peneltian ini yaitu Data primer, yaitu data yang di kumpulkan dan diolah peneliti langsung dari objeknya. Peneliti memperoleh data dengan cara observasi, mewawancarai dan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden. Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data kuesioner yaitu data yang di peroleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara mewawancarai dan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulandata dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu Angket (Kuesioner), Wawancara dan Observasi. Penelitian ini

menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat pada semua data tersebut. Mengelompokkannya, meringkasnya menjadi satu agar mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Pengolahan dan analisis data penulis menggunakan uji keabsahan data dalam penelitian yang ditekankan pada uji bantuan program SPSS 27 *for windows version*. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji auto korelasi, analisis liner berganda dan analisis koefisien determinan.

## PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 98 personil staf Urusan Keuangan (Urkeu) Satuan Kerja Polda Papua Barat, maka identitas responden berdasarkan pangkat dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Pangkat

<b>Pangkat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
BRIPDA	37	37,76%
BRIPTU	21	21,43%
BRIGPOL	5	5,10%
BRIPKA	14	14,29%
AIPDA	4	4,08%
IPDA	14	14,29%
IPTU	1	1,02%
AKP	2	2,04%
<b>Total</b>	98	100%

*Sumber: Proses oleh author, (2023)*

Dari Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pangkat BRIPDA yaitu sebanyak 37 personil atau sebesar 37,76%.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Non Keuangan	74	75,51%
Keuangan	24	24,49%
<b>Total</b>	98	100%

*Sumber: Proses oleh author, (2023)*

Dari Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini tidak berasal dari latar belakang pendidikan keuangan yaitu sebesar 74 personil atau 75,51% sedangkan yang berasal dari latar belakang pendidikan keuangan yaitu sebesar 24 personil atau 24,49%.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	87	88,78%
Perempuan	11	11,22%
<b>Total</b>	98	100%

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 87 personil atau 88,78% sedangkan yang berjeniskelamin perempuan yaitu sebesar 11 personil atau 11,22%.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur pada koesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kemudian membandingkan dengan  $r$  table untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini adalah jumlah sampel.

Perhitungan validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidak, maka dapat dilihat pada hasil data SPSS pada kolom *Correlated item – Total correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  table. Jika nilai *Correlated item – Total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Besarnya  $r$  tabel dengan level of significance 5% atau 0,05 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r \text{ tabel} = r_{0,05} (n - 2) \text{ dalam hal ini } n \text{ adalah jumlah sampel}$$

$$r \text{ tabel} = r(\alpha; 98 - 2)$$

$$r \text{ tabel} = r(0,05; 96) = 0,199$$

Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang ada pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4, Tabel 5, Tabel 6, dan Tabel 7.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,834	0,199	Valid
	X1.2	0,828	0,199	Valid
	X1.3	0,886	0,199	Valid
	X1.4	0,906	0,199	Valid
	X1.5	0,835	0,199	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.6	0,896	0,199	Valid
	X1.7	0,871	0,199	Valid
	X1.8	0,846	0,199	Valid

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X1) lebih besar dari r tabel (0,199), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi kerja (X1) telah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja(X2)	X2.1	0,803	0,199	Valid
	X2.2	0,787	0,199	Valid
	X2.3	0,812	0,199	Valid
	X2.4	0,74	0,199	Valid
	X2.5	0,19	0,199	Valid
	X2.6	0,865	0,199	Valid

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variable (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel kemampuan kerja (X2) lebih besar dari r tabel (0,199), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kemampuan kerja (X2) telah valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,894	0,199	Valid
	X3.2	0,854	0,199	Valid
	X3.3	0,813	0,199	Valid
	X3.4	0,819	0,199	Valid
	X3.5	0,89	0,199	Valid
	X3.6	0,926	0,199	Valid

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variable (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X3) lebih besar dari r tabel (0,199), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel disiplin kerja (X3) telah valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,898	0,199	Valid
	Y.2	0,935	0,199	Valid
	Y.3	0,946	0,199	Valid
	Y.4	0,893	0,199	Valid
	Y.5	0,967	0,199	Valid
	Y.6	0,957	0,199	Valid
	Y.7	0,944	0,199	Valid
	Y.8	0,904	0,199	Valid
	Y.9	0,886	0,199	Valid
	Y.10	0,808	0,199	Valid

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variable (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel (0,199), hal ini berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja pegawai (Y) telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,950	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,881	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,952	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,976	Reliabel

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 8 dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan / reliabel.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

1. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
2. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji multikolinearitas ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleranc e	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,294	3,400	Tidak terjadi multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X2)	0,305	3,274	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,286	3,500	Tidak terjadi multikolinearitas

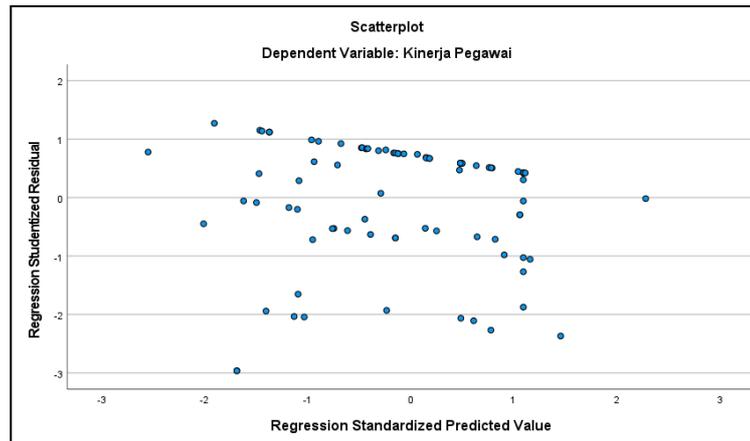
Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 9 di atas diketahui bahwa penelitian ini bebas dari multikolinearitas karena variabel motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 27 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

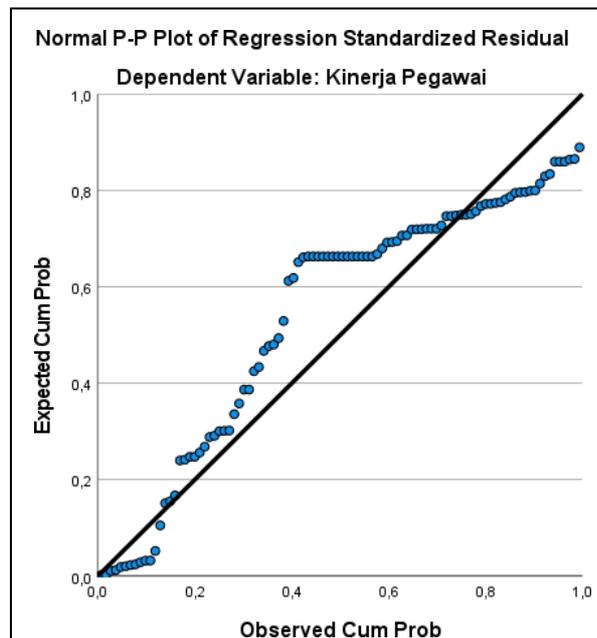


Sumber: Proses oleh author, (2023)

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 27 dapat dilihat pada Gambar 4.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari grafik *normal probability plot* pada Gambar 4 di atas diketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda memiliki korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dapat diidentifikasi terjadi masalah Autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi Autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi terjadinya Autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW). Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS di peroleh hasil Durbin Watson (DW) dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,262 a	,069	,039	,83598	1,615
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Proses oleh author, (2023)

### Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kualitas motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,631	,530		6,846	,000
	Motivasi Kerja	,015	,209	,013	,073	,942

Kemampuan Kerja	,414	,194	,384	2,133	,036
Disiplin Kerja	-,226	,207	-,203	-1,092	,278
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Dari Tabel 11 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 3,631 + 0,015X_1 + 0,414X_2 - 0,226X_3$ .

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 3,631 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) akan sebesar 3,631 satuan.
2. Nilai b1 sebesar 0,015 yang menunjukkan nilai koefisien motivasi kerja (X1). Artinya jika motivasi kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,015 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) konstan.
3. Nilai b2 sebesar 0,414 yang menunjukkan nilai koefisien kemampuan kerja (X2). Artinya jika kemampuan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,414 satuan dengan asumsi besarnya variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X3) konstan.
4. Nilai b3 sebesar - 0,226 yang menunjukkan nilai koefisien disiplin kerja (X3). Artinya jika disiplin kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan menurun sebesar 0,226 satuan dengan asumsi besarnya variabel motivasi kerja (X1), dan kemampuan kerja (X2) konstan.

#### Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 didapatkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,262 a	,069	,039	,83598	1,615
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Berdasarkan Tabel 12 di atas diketahui bahwa besarnya R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,069 atau 6,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 6,9% variasi naik turunnya kinerja

pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji pengaruh simultan pada penelitian ini menggunakan uji F. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai F ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan jika nilai signifikansi uji F  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Namun jika nilai signifikansi uji F  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 didapatkan hasil pada Tabel 13.

Tabel 13. Uji Pengaruh Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,845	3	1,615	2,311	,081 b
	Residual	65,694	94	,699		
	Total	70,538	97			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Proses oleh author, (2023)

Berdasarkan Tabel 13 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi uji F lebih besar dari 0,05 yaitu 0,081 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji t (Uji Parsial)

Uji pengaruh parsial pada penelitian ini menggunakan uji t. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan jika nilai signifikansi uji t  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Namun jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 dimana dapat dilihat pada Tabel 11 diatas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,942. Artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,036. Artinya kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X3) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,278.

Artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat.**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 dimana dapat dilihat pada Tabel 13 diatas maka didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat" tidak dapat diterima.

Pengaruh variabel Motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah berpengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0.015 untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai staf urkeu Satuan kerja Polda Papua Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan and Bahri 2019) yang menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t variabel kemampuan kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat" dapat diterima.

Pengaruh variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah berpengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0.414 untuk variabel kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang diterapkan oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai staf urkeu Satuan kerja Polda Papua Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan 2021) yang menemukan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat" tidak dapat diterima.

Pengaruh variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah berpengaruh yang negatif. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar -0.226 untuk variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh negatif atau pengaruh yang tidak searah ini menunjukkan bahwa semakin disiplin para pegawai dalam bekerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai staf urkeu Satuan kerja Polda Papua Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, Kusjono, and Suprianto 2021) yang menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.

### **Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai staf Urkeu Satuan Kerja Polda Papua Barat.**

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 dimana dapat dilihat pada Tabel 11 diatas maka didapatkan hasil bahwa nilai t hitung yang paling besar yaitu sebesar 2,133 dan dari analisis uji parsial nilai signifikansi yang paling kecil yaitu sebesar 0,036. Artinya kemampuan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, Suhaeli, and Hidayati 2023) yang menemukan bahwa kemampuan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo )

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi uji F lebih besar dari 0,05 yaitu 0,081 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,942. Artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel Motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah berpengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0.015 untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai staf urkeu Satuan kerja Polda Papua Barat.
3. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (X2) lebih kecil dari

0,05 yaitu sebesar 0,036. Artinya kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah berpengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0.414 untuk variabel kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang diterapkan oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai staf urkeu Satuan kerja Polda Papua Barat.

4. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X3) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,278. Artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah berpengaruh yang negatif. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar -0.226 untuk variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh negatif atau pengaruh yang tidak searah ini menunjukkan bahwa semakin disiplin para pegawai dalam bekerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai staf urkeu Satuan kerja Polda Papua Barat.
5. Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang paling besar yaitu sebesar 2,133 dan dari analisis uji parsial nilai signifikansi yang paling kecil yaitu sebesar 0,036. Artinya kemampuan kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Polda Papua Barat terlebih khusus kepada Kepala Biro Sumber Daya Manusia (Karo SDM) Polda Papua Barat dan kepada Kepala Bagian Sumber daya Manusia (Kabag SDM) Polresta dan Polres Jajaran Polda Papua Barat agar dalam proses penempatan personil, diharapkan para personil dapat ditempatkan sesuai dengan Satuan Kerja atau fungsi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan personil masing-masing.
2. Disarankan kepada para Kepala Satuan Kerja (Kasatker) Polda Papua Barat dan Kapolresta/Kapolres Jajaran agar dapat mempertahankan kinerja personil staf urusan keuangan untuk selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin. Karena sesuai dengan kuesioner yang diisi oleh para personil staf urkeu, pada variabel kemampuan kerja (X2) dengan indikator "Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin (X2.2)" memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,39.
3. Disarankan kepada para Kepala Satuan Kerja (Kasatker) Polda Papua Barat dan Kapolresta/Kapolres Jajaran agar dapat mencari ataupun menempatkan personil pada sub-sub bidang maupun sub fungsi di Satkernya masing-masing dengan melihat latar belakang dari personil itu sendiri. Karena sesuai dengan kuesioner yang diisi oleh para personil staf urkeu, indikator "Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan (X2.4)" memperoleh skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,71.
4. Disarankan kepada para Kepala Satuan Kerja (Kasatker) Polda Papua Barat dan Kapolresta/Kapolres Jajaran agar dapat meningkatkan motivasi kerja para personil melalui kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan anggota.
5. Disarankan kepada para Kepala Satuan Kerja (Kasatker) Polda Papua Barat dan Kapolresta/Kapolres Jajaran dapat membuat suatu kebijakan terkait penerapan tingkat kedisiplinan agar tidak terlalu diperketat bagi personil yang sudah mempunyai beban kerja yang besar.

6. Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut guna mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja personil staf Urkeu Satker Polda Papua Barat dengan jenis penelitian, metode, dan subyek penelitian yang berbeda dan lebih besar lagi agar didapatkan hasil yang lebih baik dan akurat.
7. Berdasarkan besarnya R Square (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,069 atau 6,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 6,9% variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, disarankan bagi Peneliti selanjutnya agar sebaiknya dilakukan penelitian dengan variabel lain yang lebih berpengaruh, serta sampel dan obyek penelitian yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih baik, lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan.

## REFERENSI

- Anggun S, F. 2021. *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Di Kecamatan (Paten) Di Daerah*. edited by Guepedia. Banjarnegara: Guepedia.
- Dewi, Laela Novianti, Dahli Suhaeli, and Lukluk Atul Hidayati. 2023. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)." *Borobudur Management Review* 3(1):14–31. doi: 10.31603/bmar.v.
- Ihsan, muhammad ali al. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu." *Manajemen Akuntansi (Jumsi)* 01(02):193–209.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjau Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Indrasari, Meithiana, and Ida Ayu Nuh Kartini. 2021. *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Surabaya: Zifatama Jawa.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono, and Suprianto. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1(3):176–85. doi: 10.32493/jmw.v1i3.15117.
- Kapolri. 2018. "Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Daerah." 491.
- Kristanti, Desi, and Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. edited by N. Azizah. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Maruli, Rizky Afkarian, and Bachruddin Saleh Luturlean. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Program MDP Angkatan 2 PT. Pegadaian Persero)." 7(2):4003–14.
- Novitasari. 2018. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta." *Doctoral Dissertation*.
- Padang, Nomisari Riahna Karina, and Sarimonang Sihombing. 2020. "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilton Sumatera." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 20:151–62. doi: 10.54367/jmb.v20i2.1008.
- Permana, Deny Surya, and Eddy Yunus. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt.

- Jasa Marga Surabaya Mojokerto.” *Soetomo Business Review* 3(2):346–63.
- Perni, Ni Nyoman. 2022. *Motivasi Kerja Guru Agama Hindu*. Cetakan Pe. Bali: Nilacakra.
- Purwanta, Masdar Mas'ud, Muh. Nasir Hamzah, and Syahrir Mallongi. 2022. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. edited by A. A. Nugroho. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Putri, Dimitra Izzati, and Eddy Yunus. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja ( Studi Kasus Pada Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Jawa Timur ).” 4:191–98.
- Rianasari, Esthi Bimanti, and Marwah Nadia Yustia. 2020. “Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Asahi Indonesia.” *Forum Ekonomi* 22(1):130–37.
- Rostini, Hasmin, Arjang, Ambo Paerah, Syaifuddin Yana, Dwi Irwanti, Abdul Safrin Daeng Talili, Nisma Iriani, Gusti Ayu Ketut Rencana Sari Dewi, and Nurmillah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan SDM Berkualitas*. edited by Risnawati. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Siahaan, Syalimono, and Syaiful Bahri. 2019. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16–30. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- Sinaga, Anggun Tiur Ida. 2023. *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah: Tantangan Dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif*. Cetakan Pe. Kabupaten Banyumas: PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Wildan, Abu Muhammad, and Lailatus Sa'adah. 2021. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. edited by Zulfikar. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Yunus, Eddy. 2018. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya.” *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* (3):368–87. doi: 10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355.
- Yurianto. 2022. *Iklim Komunikasi: Kompetensi Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Cv. Azka Pustaka.
- Yusuff, Andinna Ananda. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: NEM.