

Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Meilan Buiney¹, Balthasar Kambuaya², Ferdinand Risamasu³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* meilanbuiney@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, and work discipline on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Papua Province. The research employed a survey method with a quantitative approach, where data were collected through questionnaires distributed to all employees as respondents in this study. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS 24 statistical software. The results indicate that: (1) competence has a positive and significant effect on employee performance, supporting the first hypothesis; (2) work motivation has a positive but not significant effect on employee performance, supporting the second hypothesis; (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, supporting the third hypothesis; and (4) competence, work motivation, and work discipline collectively influence employee performance. These findings emphasize that competence and work discipline are key factors in improving employee performance. Meanwhile, although work motivation tends to have a positive effect, it is not significant in the context of this study. The implications of this research can serve as a foundation for policy-making to enhance employee effectiveness and productivity, particularly through competence development and the implementation of optimal work discipline.

Keywords: Competence; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Papua. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebagai responden dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik IBM SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis pertama; (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis kedua; (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis ketiga; serta (4) secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, meskipun motivasi kerja memiliki kecenderungan memberikan pengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan dalam konteks penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai, khususnya melalui peningkatan kompetensi serta penerapan disiplin kerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam menjalankan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam melaksanakan tugasnya, PNS dituntut untuk memiliki kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu keharusan guna membentuk pegawai yang memiliki sikap pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat Panjaitan & Ferry (2019).

SDM memiliki peranan krusial dalam organisasi, terutama dalam mengelola sistem kerja yang efektif. Faktor-faktor seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, pelatihan, serta tingkat kenyamanan bekerja menjadi aspek penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Peningkatan kualitas SDM pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Papua, yang memiliki peran strategis dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pembangunan daerah. Kinerja pegawai di Bappeda merupakan akumulasi dari kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja instansi ini sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta mendorong perubahan paradigma masyarakat mengenai citra PNS, yang selama ini sering dianggap lambat dalam memberikan pelayanan dan memiliki kinerja yang kurang optimal.

Studi sebelumnya oleh Setiawan dkk (2014) menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain: menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mematuhi peraturan organisasi, bekerja secara efektif dalam waktu yang ditentukan, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, dalam kenyataannya, kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua masih belum optimal.

Ketidakmaksimalan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Papua terlihat dari hasil evaluasi pelaksanaan program kerja tahun 2024 yang menunjukkan penilaian kurang memuaskan. Hasil penelitian pendahuluan melalui wawancara dan observasi terhadap 57 pegawai menunjukkan bahwa faktor utama yang memengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah kompetensi (37,5%), motivasi kerja (25%), dan disiplin kerja (37,5%). Temuan ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja di Bappeda tidak terlepas dari kualitas SDM yang mengelola program-programnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor kompetensi.

Tabel 1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Frekuensi	Presentase
1	Kompetensi	15	37,5
2	Motivasi	10	25
3	Disiplin Kerja	15	37,5
TOTAL		40	100

Sumber: Pra Survey, 2023

Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah menjadi bagian dari diri individu, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Namun, di Bappeda Provinsi Papua, masih ditemukan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan dengan tugas yang diemban oleh pegawai. Contohnya, jabatan pengelola keuangan yang mensyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi sering kali dijabat oleh lulusan dari disiplin ilmu yang berbeda, seperti Ahli Madya Kesehatan. Demikian pula, jabatan fungsional lain seperti arsiparis dan verifikator keuangan sering ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang kurang relevan. Ketidaksesuaian ini terjadi akibat keterbatasan SDM dengan kompetensi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan bagi individu untuk berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sutiono et al., 2011). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih tekun dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Namun, di Bappeda Provinsi Papua, sistem pemberian penghargaan terhadap pencapaian pegawai masih dianggap kurang memadai, sementara beban kerja dan tuntutan pekerjaan relatif tinggi. Akibatnya, terdapat pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja, yang berpotensi menghambat produktivitas dan efektivitas pelayanan publik.

Ketidakseimbangan antara tujuan pegawai dengan tujuan instansi sering menjadi kendala dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, pemerintah pusat dan daerah melalui manajemen organisasi sektor publik perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar terjadi keselarasan antara tujuan pegawai dan tujuan organisasi (*goal congruence*). Jika keselarasan ini tercapai, maka motivasi kerja pegawai dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Papua, serta bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menganalisis secara simultan hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas pegawai di lingkungan Bappeda Provinsi Papua.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat akademis dan praktis. Secara akademis, penelitian ini dapat menambah wawasan terkait teori dan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Bappeda Provinsi Papua dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, instansi ini dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi pegawai.

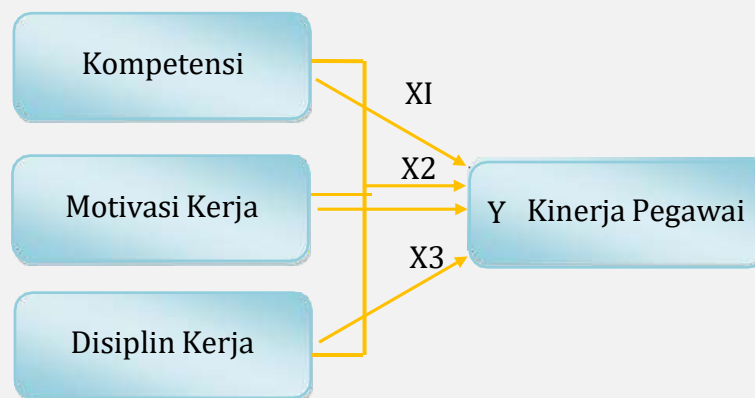
2. Landasan Teori

Kinerja merupakan konsep multidimensional yang mencerminkan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal Pabunda Tika, (2006). Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam periode tertentu, yang mencerminkan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2006) menekankan bahwa kinerja adalah representasi dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Kompetensi memainkan peran kunci dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga melibatkan standar perilaku dan profesionalisme yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga merupakan faktor determinan dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dan peningkatan tingkat ketidakhadiran.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja merupakan kemampuan pegawai untuk mematuhi norma dan regulasi yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti aturan yang ditetapkan, dan bekerja secara efisien.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua.
- H4: Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*, di mana data dikumpulkan setelah peristiwa terjadi Nur Indriantoro & Bambang, (2009). Kinerja pegawai berperan sebagai variabel dependen, sementara kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif Sugiyono, (2010), yaitu menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Provinsi Papua, yang berjumlah 57 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik penelitian populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden (Sugiyono, 2010). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24 untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Papua, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta (4) pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Papua.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bappeda Provinsi Papua. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang bertugas di instansi tersebut. Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Pria	37	68,5
2	Wanita	20	31,5
Total		57	100

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Bappeda Provinsi Papua adalah laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang (68,5%), sedangkan pegawai perempuan berjumlah 20 orang (31,5%).

Tabel 3. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia Pegawai

No	Rentang Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 30	12	22,2
2	31 – 40	36	61,1
3	41 – 50	6	11,1
4	>50	3	5,6
Total		57	100

Sumber: Data Primer, 2024

Mayoritas pegawai Bappeda Provinsi Papua berada dalam rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 36 orang (61,1%).

Tabel 4. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1 – 5	21	38,9
2	6 – 10	27	50
3	11 – 15	3	5,6
4	16 – 20	0	0
5	>20	6	5,6
Total		57	100

Sumber: Data Primer, 2024

Sebagian besar pegawai memiliki masa kerja antara 6–10 tahun (50%), diikuti oleh pegawai dengan masa kerja 1–5 tahun (38,9%).

Tabel 5. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTA	6	11,1
2	Diploma	9	16,7
3	Sarjana (S1)	35	64,8
4	Magister (S2)	7	7,4
5	Doktor (S3)	0	0
Total		57	100

Sumber: Data Primer, 2024

Mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebesar 64,8%, sedangkan hanya 7,4% yang memiliki gelar Magister (S2).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja lebih besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu terus memberikan dorongan serta insentif untuk meningkatkan motivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2006:146) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi Niken Puspitasari (2010), yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Indikator disiplin kerja yang diukur dalam penelitian ini mencakup ketaatan terhadap peraturan kantor, kepatuhan dalam berpakaian, penggunaan kartu identitas pegawai, serta prosedur perizinan tidak masuk kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin meningkat pula kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya peraturan kerja yang jelas serta mekanisme pengawasan yang efektif guna mendorong kedisiplinan pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel ini terhadap kinerja pegawai (R^2) sebesar 53,9%. Ini berarti bahwa 53,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dan disiplin kerja menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Provinsi Papua. Meskipun motivasi kerja berpengaruh positif, pengaruhnya tidak signifikan, sehingga perlu ada strategi tambahan dalam meningkatkan efektivitas motivasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Bappeda Provinsi Papua dapat mempertimbangkan beberapa rekomendasi berikut:

1. Peningkatan Kompetensi: Melalui pelatihan dan pengembangan keahlian yang relevan dengan tugas pegawai.
2. Penguatan Motivasi Kerja: Memberikan insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung.
3. Penegakan Disiplin Kerja: Meningkatkan pengawasan dan memastikan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja.

Dengan penerapan strategi yang tepat, diharapkan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua dapat terus meningkat, sehingga mendukung efektivitas perencanaan pembangunan daerah.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Papua, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam ketiga aspek tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, secara parsial, hanya kompetensi dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, sementara keberadaan motivasi kerja tidak secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dari ketiga variabel yang diteliti, kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh Bappeda Provinsi Papua guna meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi pegawai menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian, khususnya melalui program pelatihan dan bimbingan teknis yang sesuai dengan kebutuhan tugas pegawai. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan secara sukarela agar pengembangan keterampilan dan keahlian dapat dilakukan secara optimal tanpa adanya unsur keterpaksaan. Strategi motivasi kerja juga perlu diperbaiki agar memiliki dampak yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan dapat meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka dan jelas terkait tugas serta tanggung jawab pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta menerapkan kebijakan yang lebih tegas bagi pegawai yang melanggar aturan. Kepedulian pimpinan terhadap permasalahan pegawai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja. Selain itu, disiplin kerja pegawai perlu terus diperkuat melalui peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, disiplin waktu, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penerapan mekanisme evaluasi dan pengawasan yang lebih ketat dapat membantu memastikan bahwa pegawai bekerja secara lebih disiplin dan profesional.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama dalam cakupan variabel dan jumlah sampel yang digunakan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta kesejahteraan pegawai. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar akan meningkatkan validitas dan representativitas hasil penelitian, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih akurat dalam menggambarkan kondisi kinerja pegawai di lingkungan kerja yang lebih luas. Dengan adanya perbaikan dalam aspek kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, diharapkan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Papua dapat terus meningkat sehingga dapat mendukung efektivitas perencanaan pembangunan daerah secara optimal.

Daftar Pustaka

- Agus Sutiono, dkk. (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. *Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Niken Puspitasari. (2010). "Pengaruh Motivasi dan Daya Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta." Skripsi. FISE UNY.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjaitan, Ferry. (2019). Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara (Laporan Hasil Penelitian), *Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana*, Universitas HKBP Nommensen, Medan.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta. Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.