

**PENGARUH KEBIJAKAN ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BPKSDM PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh

MUHAMAD ZULFIAN

NIM 146110124041

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

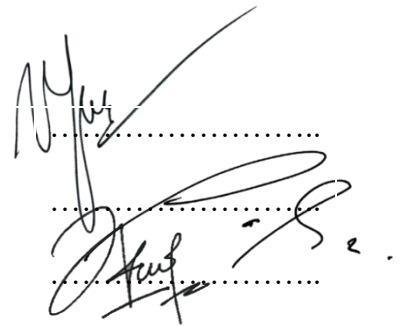
PENGARUH KEBIJAKAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKSDM PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

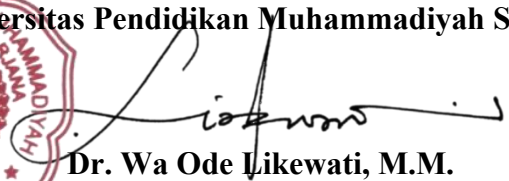
Oleh
MUHAMAD ZULFIAN
NIM 146110124041

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal : 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Vebby Anwar, M.Si.
Anggota Penguji I : Dr. Pahmi, M.Si.
Anggota Penguji II : Dr. Andi Irwan, M.M.



Mengetahui
Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEBIJAKAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKSDM PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan Oleh :

MUHAMAD ZULFIAN

NIM 146110124041

Distujui Oleh

Pembimbing I

Dr. Vebby Anwar, M.Si.

NIDN. 0915127503

Pembimbing II

Dr. Pahmi, M.Si.

NIDN. 0907098101

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 2026

Mahasiswa,

Matrai 10000

Muhamad Zulfian

146110124041

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Zulfian

NIM : 146110124041

Direktorat Pascasarjana : Program Studi Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir:

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

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

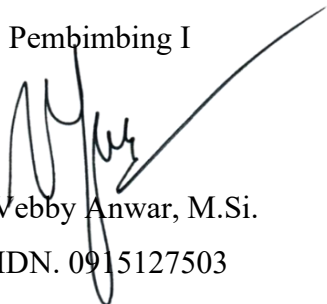
- ☒ Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong,..... 2026

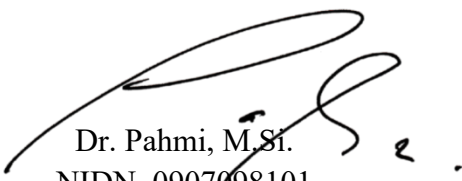
Muhamad Zulfian

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

Pembimbing II


Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Papua Barat Daya)". tesis ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk menempuh tahap penelitian pada Program Magister Ilmu Manajemen, Direktorat Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong atas kebijakan dan fasilitas yang mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi.
2. Ibu Direktur Direktorat Pascasarjana atas arahan dan motivasi yang diberikan selama proses perkuliahan.
3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister atas bimbingan akademis dan administrasi yang mendukung kelancaran studi.
4. Bapak/Ibu Dosen Pembimbing I dan II yang dengan kesabaran dan keahlian telah memberikan arahan, koreksi, dan masukan berharga sejak perumusan konsep hingga penyelesaian proposal penelitian ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Pascasarjana atas transfer ilmu, bimbingan, dan layanan akademik yang diberikan selama masa studi.
6. Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Ilmu Manajemen atas diskusi ilmiah, semangat berbagi pengetahuan, dan kebersamaan selama menjalani perkuliahan.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan pada BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya atas kesediaannya memberikan informasi dan dukungan awal yang diperlukan untuk perencanaan penelitian ini.
8. Keluarga Tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan, dan dorongan tiada henti yang menjadi sumber kekuatan dan motivasi penulis dalam menyelesaikan studi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan dalam tahap penelitian selanjutnya.

Semoga karya akademik awal ini dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan ilmu manajemen pemasaran, khususnya dalam konteks perilaku konsumen di industri ritel Indonesia Timur, serta menjadi landasan yang kokoh untuk penelitian yang lebih mendalam dan aplikatif.

Sorong,2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KEBIJAKAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA..... 1

BPKSDM PROVINSI PAPUA BARAT DAYA..... 1

HALAMAN PENGESAHAN i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS iii

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES iv

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Pernyataan Penelitian 3

1.4 Tujuan Penelitian..... 4

1.5 Manfaat Penelitian..... 4

1.6 Batasan Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 6

2.1 Tinjauan Pustaka 6

1. Kebijakan Organisasi	6
2. Motivasi Kerja.....	8
3. Kinerja Pegawai	11
2.2 Pengembangan Hipotesis	13
1. Hubunga Antara Variabel	13
2. Penelitian Terdahulu	15
2.3 Model Penelitian	17
1. Kerangka Penelitian	17
2. Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	19
3.2 Obyek Penelitian	19
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	20
3.4 Jenis data	21
3.5 Metode Pengumpulan Data	22
3.6 Skala Pengukuran	23
3.7 Metode Analisi data	23
BAB IV	27
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	27
4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	27
4.1.2 Berdasarkan Usia	28
4.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	28
4.1.4 Lama Bekerja	29
4.2 Uji Validitas	29

4.3 Uji Reliabilitas.....	32
4.4 Analisis Regresi Berganda	33
4.5 Koefisien Determinasi.....	34
4.6 Uji Hipotesis.....	34
4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	37
BAB VI.....	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.1.2 Berdasarkan Usia	28
Tabel 4.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	28
Tabel 4.1.4 Lama Bekerja	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	18
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian.....	65
-----------------------------	----

ABSTRAK

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

Kata Kunci: Kebijakan Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, BKPSDM, Papua Barat Daya

ABSTRACT

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

Keywords: Organizational Policy, Work Motivation, Employee Performance, BKPSDM, Southwest Papua

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kebijakan organisasi. Kebijakan yang dirancang dengan baik akan memberikan arahan yang jelas dan menciptakan sistem kerja yang terstruktur. Menurut Rahmawati dan Suharto (2023), kebijakan organisasi yang terkoordinasi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Selain itu, kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan pegawai dan

perubahan situasi dapat meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas.

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

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

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

Fenomena ketidakseimbangan kinerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya, menunjukkan bahwa meskipun telah ada kebijakan dan upaya peningkatan motivasi, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam pencapaian kinerja antar individu dan antar bidang. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti persepsi yang berbeda terhadap kebijakan yang diterapkan, kurangnya dukungan dari sistem

manajerial, dan ketidakmerataan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dalam konteks pelayanan publik.

Pentingnya dukungan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lokal dan faktor motivasi yang tepat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Sebagai contoh, pemberian insentif yang sesuai, pelatihan yang berkelanjutan, serta pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2021) mengungkapkan bahwa kebijakan yang memperhatikan kondisi sosial dan budaya lokal dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai secara signifikan.

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

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul **"Pengaruh Kebijakan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi atau organisasi tertentu, dan sejauh mana keduanya dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

1.3 Pernyataan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah kebijakan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui berpengaruh kebijakan terhadap kinerja pegawai di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya?
2. Untuk mengetahui berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya?
3. Untuk mengetahui berpengaruh kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis:

Memberikan masukan bagi pimpinan BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan internal agar lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Memberikan wawasan mengenai pentingnya peningkatan motivasi kerja dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja di lingkungan BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.
2. Variabel yang dikaji terbatas pada kebijakan dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

1. Kebijakan Organisasi

a. Pengertian Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi adalah serangkaian pedoman, prinsip, atau ketentuan yang secara sistematis dirancang dan ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan perilaku anggota serta mengatur jalannya aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Kebijakan ini menjadi acuan utama dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di setiap tingkatan organisasi (Robbins & Coulter, 2016).

Secara lebih mendalam, Siagian (2017) mendefinisikan kebijakan organisasi sebagai garis besar pemikiran atau pedoman umum yang telah ditetapkan sebelumnya, yang berfungsi sebagai landasan dalam menentukan arah tindakan dan keputusan organisasi. Kebijakan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali, tetapi juga sebagai jembatan antara visi organisasi dan implementasi teknis di lapangan.

Menurut Prakoso dan Amin (2023), kebijakan organisasi yang disusun secara partisipatif akan mencerminkan kebutuhan nyata dari pegawai serta kondisi lingkungan kerja, sehingga lebih mudah diterima dan dijalankan. Keterlibatan pegawai dalam proses formulasi kebijakan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

Sementara itu, Nugroho (2022) mengingatkan bahwa kebijakan yang bersifat top-down secara mutlak, tanpa mempertimbangkan realitas dan dinamika internal organisasi, rentan menimbulkan resistensi. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja dan menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks yang lebih luas, kebijakan organisasi juga mencerminkan identitas dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu,

kebijakan yang dirancang harus mampu menjembatani antara kepentingan strategis organisasi dan kebutuhan operasional pegawai. Seperti yang dijelaskan oleh Yuliana dan Akbar (2023), kebijakan yang adaptif, komunikatif, dan berbasis data akan lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan mampu meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

b. Konsep kebijakan organisasi

Menurut Aderson dan Winarno (2007), konsep kebijakan memiliki beberapa implikasi penting, antara lain:

- a) Fokus utama dalam kebijakan publik adalah pada tujuan atau maksud yang ingin dicapai, bukan pada tindakan yang acak atau tanpa arah. Dalam sistem politik modern, kebijakan publik tidak terjadi secara spontan, melainkan merupakan hasil dari perencanaan yang dilakukan oleh para aktor dalam sistem politik tersebut.
- b) Kebijakan mencerminkan arah atau pola tindakan dari para pejabat pemerintah, bukan sekadar serangkaian keputusan yang berdiri sendiri. Sebuah kebijakan mencakup keseluruhan keputusan, termasuk peraturan perundang-undangan serta langkah-langkah pelaksanaannya.
- c) Kebijakan merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh pemerintah, seperti dalam mengatur sektor perdagangan, menekan inflasi, atau mendukung program perumahan. Kebijakan tidak sekadar mencerminkan niat pemerintah, tetapi juga aksi konkret yang dijalankan.
- d) Kebijakan publik dapat bersifat positif maupun negatif. Dalam arti positif, kebijakan mencerminkan tindakan nyata yang diambil pemerintah untuk menangani isu tertentu. Sedangkan dalam bentuk negatif, kebijakan dapat berarti keputusan pemerintah untuk tidak mengambil tindakan terhadap suatu persoalan yang sebenarnya memerlukan perhatian.

- e) Kebijakan publik memiliki kekuatan memaksa yang sah secara hukum. Artinya, kebijakan ini menuntut kepatuhan dari masyarakat secara luas. Ciri ini yang membedakan kebijakan publik dari jenis kebijakan lainnya yang tidak memiliki kekuatan hukum serupa.
- c. Indikator Kebijakan Organisasi

Menurut Abidin kebijakan secara umum dibedakan menjadi 3 (tiga) tingkatan :

- a) Kebijakan umum, yaitu kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksanaan baik yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif yang meliputi keseluruhan wilayah atau instansi yang bersangkutan.
- b) Kebijakan pelaksanaan adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum. Untuk tingkat pusat, peraturan pemerintah tentang pelaksanaan suatu undang-undang.
- c) Kebijakan teknis, yaitu kebijakan operasional yang berada dibawah kebijakan pelaksanaan Peraturan yang jelas, adil, dan dikomunikasikan dengan baik akan lebih mudah dipatuhi oleh karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan teratur.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Susilo et al. (2023), motivasi kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang mampu memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Kurniawan (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan perilaku yang memberi dasar bagi individu untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Sementara itu, Chandra & Syardiansah (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri individu, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan

moneter dan nonmoneter, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri individu yang secara psikologis mendorong tindakan dan perilaku yang konsisten dan terus-menerus untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Tanpa motivasi yang kuat, seorang karyawan mungkin kehilangan fokus dan semangat untuk bekerja, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, untuk menciptakan suasana kerja yang dapat memacu semangat dan kinerja karyawan secara optimal.akhir.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Susilo et al. (2023), motivasi seorang pekerja untuk bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu pekerja itu sendiri, yang meliputi:
 - a) Kebutuhan: Setiap individu memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan fisik, sosial, maupun psikologis, yang dapat mempengaruhi tingkat motivasinya dalam bekerja.
 - b) Tujuan-tujuan: Pekerja cenderung termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi, yang memberikan rasa pencapaian dan kepuasan.
 - c) Sikap: Sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi dapat meningkatkan motivasi, sementara sikap negatif dapat menurunkan semangat kerja.

- d) Kemampuan: Pekerja yang merasa memiliki keterampilan atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 2) Faktor organisasi adalah faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja dan organisasi tempat pekerja beroperasi, yang meliputi:
- a) Pembayaran atau gaji: Imbalan finansial yang diterima pekerja menjadi salah satu faktor eksternal yang signifikan dalam memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.
 - b) Kemampuan pekerja: Perusahaan yang memahami kemampuan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk berprestasi.
 - c) Pengawasan: Pengawasan yang adil dan konstruktif dapat memberikan rasa aman bagi pekerja, sekaligus meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.
 - d) Pujian: Penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang dicapai karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
 - e) Pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan yang menantang dan bervariasi dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pekerja karena memberikan kesempatan untuk berkembang. Penelitian terbaru oleh Karundeng, Lapian, dan Uhing (2023), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi
- c. Indikator Motivasi Kerja
- Menurut Asmayanti et al. (2023), motivasi kerja dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu:
- 1) Tanggung jawab sebagai pegawai: Tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan sejauh

mana individu merasa berkewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Tanggung jawab ini juga mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

- 2) Prestasi yang dicapai: Prestasi yang diraih oleh karyawan merupakan bukti konkret dari motivasi kerja yang tinggi. Ketika pekerja berhasil mencapai tujuan atau target, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi.
- 3) Pengembangan diri: Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, baik dalam hal keterampilan maupun pengetahuan, cenderung lebih termotivasi. Pengembangan diri ini memberi mereka rasa pencapaian dan kesempatan untuk maju dalam karir.
- 4) Kemandirian dalam bekerja: Kemampuan untuk bekerja secara mandiri memberikan rasa kontrol atas pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan rasa percaya diri, yang berkontribusi pada motivasi kerja. Kemandirian juga memungkinkan pekerja untuk mengatur cara mereka bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri, yang bisa meningkatkan kepuasan kerja.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Pranata (2020) Kinerja sendiri merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai norma etika (Pranata, 2020).

Menurut Arisanti et al. (2019), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, Almaududi et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas

berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan, sesuai standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Kurnia dan Sitorus (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan hasil yang diperoleh. Sedangkan menurut Setyorini et al. (2021), kinerja merupakan catatan hasil kerja dari suatu fungsi atau aktivitas pegawai dalam periode tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan adalah rata-rata dari hasil kerja seluruh fungsi yang terkait.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

William Stern dalam Rahayu et al. (2022) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

i. Kemampuan (Ability)

Kemampuan mencakup kemampuan potensial seperti IQ dan kemampuan aktual seperti pengetahuan dan keterampilan. Individu dengan IQ di atas rata-rata, yang dilatih dan memiliki keahlian sesuai jabatan, cenderung memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

ii. Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan sikap negatif akan menurunkan motivasi. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mencakup hubungan kerja, fasilitas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan.

c. Indikator Motivasi Kinerja Pegawai

Menurut Dewi (2019), indikator kinerja digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan. Adapun indikator yang dimaksud meliputi:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan karyawan serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas Kerja

Menggambarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam bentuk unit kerja atau aktivitas.

3) Ketepatan Waktu

Mengukur sejauh mana pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan efisien untuk menunjang aktivitas lain.

4) Efektivitas

Mengacu pada efisiensi penggunaan sumber daya (tenaga, dana, teknologi, bahan baku) untuk memperoleh hasil optimal.

5) Kemandirian

Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan langsung.

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Antara Variabel

a. Pengaruh Kebijakan organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Kebijakan organisasi yang dirancang dengan baik dan jelas memiliki peran penting dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur, memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kebijakan yang efektif tidak hanya memberikan panduan yang jelas, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hidayat (2022) menunjukkan bahwa kebijakan manajemen yang partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki dan kinerja pegawai di Kantor Camat Marawola Barat. Sebaliknya, kebijakan yang tidak responsif

terhadap kebutuhan pegawai dapat mengurangi motivasi mereka, yang berdampak negatif pada kinerja pegawai (Rahmat, 2023).

H1 : Diduga Kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.

b. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang tinggi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, memiliki pengaruh besar terhadap semangat, komitmen, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Sari & Nugroho (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama bila didorong oleh budaya organisasi yang kuat. Rahmat (2023) juga menemukan bahwa penghargaan dan kesempatan pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja serta kinerja pegawai, sebagaimana yang terlihat pada evaluasi kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.

c. Pengaruh Kebijakan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kombinasi antara kebijakan organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebijakan yang baik memberikan kerangka yang jelas dan mendukung, sementara motivasi yang tinggi menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan tersebut dengan dedikasi. Penelitian oleh Hidayat (2022) dan Rahmat (2023) menunjukkan bahwa sinergi antara kebijakan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun sektor lainnya.

**H4 : Diduga Kebijakan Organisasi dan Motivasi Kerja
berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.**

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No .	Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel X (Bebas)	Variabel Y (Terikat)	Hasil Penelitian
1.	Hidayat (2022), Pengaruh Kebijakan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Marawola Barat	Kebijakan Manajemen	Kinerja Pegawai	Kebijakan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2.	Rahmat (2023), Implementasi Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Implementasi Kebijakan	Kinerja Pegawai	Implementasi kebijakan yang tepat mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan pegawai.
3.	Sari & Nugroho (2023), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi, Motivasi	Kinerja Pegawai	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, dengan kedisiplinan sebagai variabel mediasi.
4.	Ardiansyah (2022), Evaluasi Kinerja	Evaluasi Manajemen ASN	Kinerja ASN	Evaluasi kinerja yang berkelanjutan meningkatkan

	ASN di Kantor Pemerintahan			tanggung jawab dan akuntabilitas ASN.
5.	Putri & Hendra (2022), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Widodo et al. (2023), Pengaruh Manajemen ASN dan Good Governance terhadap Kinerja Pegawai	Manajemen ASN, Good Governance	Kinerja Pegawai	Penerapan manajemen ASN dan prinsip good governance mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.
7.	Nuraini (2021), Efektivitas Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Cipageran Cimahi	Efektivitas Kinerja ASN	Pelayanan Publik	Kinerja ASN yang efektif mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih responsif dan berkualitas.
8.	Farhan (2020), Analisis Kinerja ASN dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup	Kinerja ASN	Kualitas Lingkungan Hidup	Kinerja ASN yang baik berkorelasi dengan peningkatan kualitas pengelolaan lingkungan hidup.
9.	Huseno (2019), Kinerja Pegawai: Tinjauan dari	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Dimensi kepemimpinan seperti komunikasi, keteladanan, dan

	Dimensi Kepemimpinan			motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Yuliana & Akbar (2023), Pengaruh Kebijakan Pimpinan, Dukungan Organisasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai	Kebijakan Pimpinan, Dukungan Organisasi, Komitmen	Kinerja Pegawai	Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi peningkatan kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

2.3 Model Penelitian

1. Kerangka Penelitian

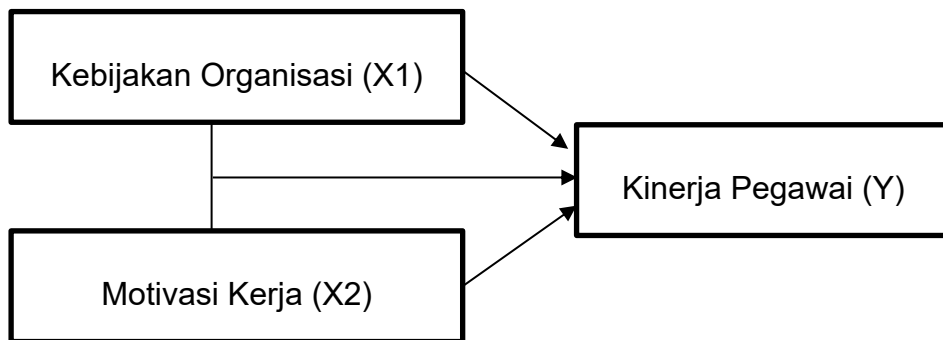
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kebijakan organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dibangun atas dasar teori dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kebijakan organisasi merupakan pedoman yang mengarahkan tindakan dan keputusan dalam organisasi. Kebijakan yang efektif harus jelas, konsisten, partisipatif, relevan dengan kebutuhan pegawai, dan dievaluasi secara berkala. Kebijakan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, struktur kerja yang efisien, dan peran yang terdefinisi dengan baik, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki loyalitas tinggi, komitmen terhadap pekerjaan, dan semangat berinovasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kedisiplinan.

Gambar 1 Kerangka Pikir



2. Hipotesis Penelitian

- a) Diduga kebijakan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.
- b) Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.
- c) Diduga kebijakan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

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

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan pegawai dinas terkait. Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara simultan maupun parsial pengaruh dari kebijakan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya. Pegawai yang menjadi objek penelitian terdiri dari berbagai jabatan struktural dan fungsional yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan publik, administrasi, pengelolaan program pengembangan sumber daya manusia.

Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor-sektor yang memiliki

potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat, khususnya generasi muda dan pelaku ekonomi kreatif.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya, yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Populasi dipilih karena mereka merupakan bagian langsung dari sistem organisasi yang mengalami pengaruh dari kebijakan organisasi, motivasi kerja serta menunjukkan berbagai tingkat kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini menjadi dasar utama untuk pengumpulan data secara menyeluruh.

Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang (sesuaikan dengan data aktual dari Kantor BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam pengumpulan data dan analisis statistik.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

3. Teknik Sampling

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

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

Menurut Arikunto (2019), jika subjek penelitian kurang dari 105 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga penelitian tersebut bersifat populatif.

3.4 Jenis data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui alat pengumpulan data seperti kuesioner atau wawancara terhadap responden.

Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh seluruh pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber asli (responden) dengan tujuan khusus, yaitu untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sedang dikaji.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya dan telah dipublikasikan atau terdokumentasi, baik secara internal maupun eksternal.

Menurut Nazir (2017), data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (dokumentasi), biasanya berupa data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

Penggunaan data primer dan sekunder secara bersamaan bertujuan untuk memperkuat validitas data, memperluas pemahaman konteks, serta menyediakan informasi pendukung yang tidak dapat diperoleh hanya dari satu jenis data saja.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode utama, yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Kedua metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan relevan mengenai pengaruh kebijakan organisasi motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Kuesioner

Metode pertama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan, yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya sebagai responden penelitian.

Kuesioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden dan diharapkan untuk diisi dengan jujur dan objektif, dengan tujuan untuk mengukur persepsi dan pengalaman responden terkait dengan variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2021), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi dari banyak responden secara efisien, terutama ketika peneliti ingin mengukur sikap, pendapat, dan perasaan individu tentang suatu topik tertentu.

2. Dokumentasi

Metode kedua yang digunakan adalah dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder berupa dokumen atau arsip yang terkait dengan struktur organisasi, kebijakan yang diterapkan di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, dan laporan-laporan yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi ini dapat mencakup dokumen kepegawaian, laporan tahunan, serta informasi lain yang mendukung analisis.

Arikunto (2019) menyatakan bahwa dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan memanfaatkan dokumen tertulis yang sudah ada, dan ini sangat berguna untuk memperoleh data yang lebih komprehensif sebagai pelengkap data yang diperoleh melalui kuesioner.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi Kebijakan organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap variabel.

a. Skala Likert

Skala Likert adalah salah satu jenis skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur intensitas sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pernyataan. Skala ini biasanya terdiri dari beberapa pilihan jawaban, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian mengenai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Pada penelitian ini, skala Likert digunakan dengan empat pilihan jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Setuju (S)
- d. Sangat Setuju (SS)

Menurut Sugiyono (2021), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi individu terhadap suatu objek dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh pilihan jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

b. Skala Pengukuran pada Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, masing-masing variabel (Kebijakan, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai) akan diukur dengan menggunakan pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan.

3.7 Metode Analisa data

Untuk menganalisis pengaruh kebijakan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya, penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Teknik ini dipilih karena

memungkinkan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Dalam analisis ini, teori-teori berikut mendasari pemahaman dan interpretasi terhadap variabel-variabel yang diuji.

1. Analisis Deskriptif

Sebelum melakukan analisis regresi, langkah pertama adalah melakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk memeriksa distribusi data dan memberikan informasi dasar mengenai karakteristik variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan data memenuhi asumsi yang diperlukan, maka dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kebijakan organisasi

X₂ = Motivasi Kerja

β₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi

ε = Error term

3. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi yang menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep atau variabel yang ingin diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Field (2013), validitas mengacu pada sejauh mana instrumen atau alat ukur benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian, dan bukan sesuatu yang lain.

Validitas terdiri dari berbagai jenis, seperti validitas konten, kriteria, dan konstruk. Validitas konten memastikan bahwa instrumen mencakup seluruh aspek variabel yang diukur, sedangkan validitas konstruk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mencerminkan konstruk teoritis yang dimaksud.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Tavakol dan Dennick (2011) menjelaskan bahwa reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha di atas 0,70 dianggap menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Uji reliabilitas memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten bila digunakan pada waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda.

5. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, terdapat dua jenis uji hipotesis yang digunakan:

a) Uji t:

Untuk menguji pengaruh parsial antara masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap motivasi kerja pegawai. Jika nilai $p < 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji F:

Untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Jika nilai $p < 0,05$, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi pada motivasi kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga

1, semakin besar nilai R^2 , semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

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

4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Tabel 4.1.1** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.1.1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai laki-laki sebanyak 52 orang atau sekitar 49,5% dan perempuan sebanyak 53 orang atau sekitar 50,5%.

4.1.2 Berdasarkan Usia

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam **Tabel 4.1.2** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.2** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 20-30 Tahun dengan jumlah 8 responden atau sekitar 7,6%, 31-40 tahun dengan jumlah 43 responden atau sekitar 41%, 41-50 tahun dengan jumlah 40 responden atau sekitar 38,1% dan umur 51-60 Tahun keatas 14 responden atau 13,3%.

4.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.3** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.3** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA dengan jumlah 41 responden dengan presentase 39%, tingkat S1 berjumlah 34 responden dengan persentase 32,4%, tingkat Pendidikan Diploma 10 responden atau 9,5% dan tingkat Pendidikan S2 sebanyak 20 responden atau 19%.

4.1.4 Lama Bekerja

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.4** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.4** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja jadi Pegawai yaitu 2-15 tahun dengan jumlah 49 responden atau sekitar 49%, 16-25 tahun dengan jumlah 19 responden atau 18,1% dan 26 Tahun keatas jumlah 37 responden atau sekitar 35,2%.

4.2 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment.

Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.195. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

4.2.1 Variabel Kebijakan organisasi

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.2.2 Variabel Motivasi kerja

Komitmen Organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,663	0,195	Valid
P2	0,704	0,195	Valid
P3	0,693	0,195	Valid
P4	0,645	0,195	Valid
P5	0,645	0,195	Valid

P6	0,625	0,195	Valid
P7	0,735	0,195	Valid
P8	0,681	0,195	Valid
P9	0,691	0,195	Valid
P10	0,550	0,195	Valid
P11	0,616	0,195	Valid
P12	0,722	0,195	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.2.3 Variabel Kinerja pegawai

Motivasi kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,528	0,195	Valid
P2	0,626	0,195	Valid
P3	0,801	0,195	Valid
P4	0,725	0,195	Valid
P5	0,732	0,195	Valid
P6	0,664	0,195	Valid
P7	0,694	0,195	Valid
P8	0,661	0,195	Valid
P9	0,608	0,195	Valid
P10	0,808	0,195	Valid
P11	0,669	0,195	Valid
P12	0,651	0,195	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Pada butir pernyataan di variable kebijakan organisasi semuanya valid, untuk variable Motivasi kerja pernyataan semua valid. Yang

dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.195 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Kebijakan organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,899	12

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.2 Variabel Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.3 Variabel Kinerja pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	12

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.4 Analisis Regresi Berganda

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

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

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

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

Dimana:

X₁ = Variabel independent (Kebijakan organisasi)

X₂ = Variabel independent (Motivasi kerja)

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b = Koesifien regresi

e = Standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta $a = 11,525$ menunjukkan bahwa jika Kebijakan organisasi, Motivasi kerja konstan atau $X = 0$, maka kinerja pegawai sebesar 4,608 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,547$ dan $b_2 = 0,156$ menunjukkan bahwa setiap Kebijakan organisasi, dan Motivasi kerja akan mendorong Kinerja pegawai sebesar 0,547 dan 0,156.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,395	3,53602
a. Predictors: (Constant), Kebijakan organisasi, Motivasi kerja				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.407 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kebijakan organisasi dan Motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

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

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan organisasi dengan Kinerja pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan organisasi dengan Kinerja pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) > Significance

Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > Significance

2. Ho diterima (H_2 ditolak) apabila taraf nyata $(0,05) < \text{Significancy}$

Ho ditolak (H_2 diterima) apabila taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$

d. Kesimpulan

Untuk variabel Kebijakan organisasi karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significancy}$ $(0,000)$ maka Ho diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Kebijakan organisasi dengan Kinerja pegawai sedangkan variabel Motivasi kerja karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$ $(0,051)$ maka Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874,841	2	437,420	34,984	,000 ^b
	Residual	1275,350	102	12,503		
	Total	2150,190	104			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kualitas Layanan						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan organisasi dan Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan organisasi dan Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% $(0,05)$.

c. Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) $\leq$ Significancy
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) $>$ Significancy

d. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) $>$ Significancy (0,000) maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kebijakan organisasidan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kebijakan organisasidan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum Provinsi Papua Barat Daya.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Kebijakan organisasidan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kebijakan organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan atau penurunan Kebijakan organisasidan Motivasi kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

1. Pengaruh Variabel Kebijakan organisasi terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

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

organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah yang memiliki tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang beragam seperti Provinsi Papua Barat Daya. Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang, fenomena ketidakseimbangan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM menjadi perhatian utama, di mana meskipun telah ada kebijakan yang diterapkan, masih terdapat kesenjangan pencapaian kinerja antar individu dan antar bidang. Hasil analisis data yang telah dilakukan memberikan jawaban empiris bahwa kebijakan organisasi berperan penting dalam mengatasi kesenjangan tersebut, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,547 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kebijakan organisasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,547 unit, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

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

Pembahasan lebih lanjut mengenai besarnya kontribusi kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial yang terkandung dalam model regresi. Berdasarkan hasil olah data yang disajikan pada tabel coefficients, terlihat bahwa variabel kebijakan organisasi memiliki nilai koefisien beta terstandarisasi (Standardized Coefficients Beta) sebesar 0,597, sementara variabel motivasi kerja hanya memiliki nilai beta sebesar 0,152. Perbandingan ini menunjukkan bahwa kebijakan organisasi memiliki kontribusi yang jauh lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan organisasi daripada faktor motivasi kerja. Temuan ini sangat relevan dengan kondisi di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, di mana kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan lokal, responsif terhadap perubahan situasi, dan memperhatikan kondisi sosial-budaya setempat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang penelitian.

Dari perspektif teoretis, hasil penelitian ini memberikan konfirmasi yang kuat terhadap teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2016) bahwa kebijakan organisasi yang dirancang dengan baik dan jelas memiliki peran penting dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas. Teori ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2017) yang menyatakan bahwa kebijakan organisasi berfungsi sebagai garis besar pemikiran atau pedoman umum yang menjadi landasan dalam menentukan arah tindakan dan keputusan organisasi. Dalam konteks BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, kebijakan yang diterapkan terbukti mampu memberikan arahan yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator kebijakan organisasi yang secara umum

menunjukkan persepsi positif, terutama pada indikator kejelasan kebijakan, konsistensi penerapan, serta kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan pegawai. Kebijakan yang jelas dan terstruktur membantu pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana cara melaksanakan tugas dengan baik, serta konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga mendukung pandangan Prakoso dan Amin (2023) yang menyatakan bahwa kebijakan organisasi yang disusun secara partisipatif akan mencerminkan kebutuhan nyata dari pegawai serta kondisi lingkungan kerja, sehingga lebih mudah diterima dan dijalankan. Di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, kebijakan yang melibatkan partisipasi pegawai dalam proses perumusan dan evaluasi cenderung mendapatkan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi karena pegawai merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan implementasi kebijakan tersebut. Keterlibatan pegawai dalam proses formulasi kebijakan menciptakan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kebijakan yang bersifat top-down tanpa mempertimbangkan realitas dan dinamika internal organisasi, sebagaimana diingatkan oleh Nugroho (2022), rentan menimbulkan resistensi dan dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja serta menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan partisipatif dalam penyusunan kebijakan menjadi faktor penting yang perlu terus dikembangkan di lingkungan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 12 item pernyataan untuk variabel kebijakan organisasi menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,545 hingga 0,760. Nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada item pernyataan ketiga (P3) dengan nilai 0,760, sementara nilai terendah

terdapat pada item pernyataan kedua (P2) dengan nilai 0,545. Seluruh nilai koefisien korelasi ini jauh melampaui nilai r -kritis sebesar 0,195 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 105 orang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk kebijakan organisasi secara akurat dan konsisten. Item-item pernyataan tersebut mencakup berbagai aspek penting dari kebijakan organisasi, seperti kejelasan kebijakan, konsistensi penerapan, keadilan, keterbukaan informasi, kesesuaian dengan kebutuhan pegawai, serta mekanisme evaluasi dan umpan balik. Validitas yang tinggi pada seluruh item pernyataan memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul benar-benar merefleksikan persepsi pegawai terhadap kebijakan organisasi yang diterapkan di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Sementara itu, uji reliabilitas terhadap instrumen kebijakan organisasi menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,899. Nilai ini jauh melampaui batas minimal reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,60, yang berarti bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 0,9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kebijakan organisasi saling berkorelasi dengan kuat dan mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Tingkat reliabilitas yang tinggi ini penting karena memastikan bahwa jika penelitian ini diulang pada waktu yang berbeda atau dengan sampel yang berbeda namun dalam populasi yang sama, hasil yang diperoleh cenderung konsisten. Dengan kata lain, kesimpulan tentang pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya dapat diandalkan dan tidak semata-mata disebabkan oleh faktor kebetulan atau kesalahan pengukuran. Hal ini sejalan dengan pendapat Tavakol dan Dennick (2011) yang menyatakan bahwa reliabilitas yang baik ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sementara nilai di atas 0,80 bahkan dianggap sangat baik.

Analisis lebih mendalam terhadap indikator-indikator kebijakan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa aspek kejelasan kebijakan (*clarity of policy*) menjadi indikator dengan skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya secara umum memahami dengan baik isi, maksud, dan tujuan dari kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. Kejelasan kebijakan membantu mengurangi ketidakpastian dan ambiguitas dalam pelaksanaan tugas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih percaya diri dan efisien. Indikator lain yang juga menunjukkan skor tinggi adalah konsistensi penerapan kebijakan (*consistency of policy implementation*), yang berarti bahwa kebijakan yang ada diterapkan secara konsisten di seluruh bagian dan tingkatan organisasi tanpa adanya perlakuan khusus atau diskriminasi. Konsistensi ini penting untuk menciptakan rasa keadilan di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, kebijakan yang diterapkan secara tidak konsisten cenderung menimbulkan kebingungan, frustrasi, dan persepsi ketidakadilan yang dapat menurunkan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dirangkum dalam tinjauan pustaka. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa kebijakan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Marawola Barat. Demikian pula penelitian Rahmat (2023) yang menemukan bahwa implementasi kebijakan yang tepat mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Bahkan penelitian yang lebih baru oleh Yuliana dan Akbar (2023) mengkonfirmasi bahwa kebijakan pimpinan bersama dengan dukungan organisasi dan komitmen secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Konsistensi temuan penelitian ini dengan berbagai

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai bukanlah fenomena yang bersifat lokal atau temporer, melainkan pola yang bersifat umum dan dapat digeneralisasikan ke berbagai konteks organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah seperti BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Dalam konteks spesifik Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang beragam, temuan penelitian ini memiliki implikasi yang sangat penting. Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang, keberagaman akses terhadap teknologi, keterbatasan infrastruktur, serta perbedaan budaya kerja antar wilayah menuntut adanya kebijakan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang diterapkan di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya telah berhasil mengakomodasi sebagian dari tantangan tersebut, terutama melalui kebijakan yang memperhatikan kondisi sosial dan budaya lokal. Hal ini sejalan dengan temuan Rachmawati (2021) yang mengungkapkan bahwa kebijakan yang memperhatikan kondisi sosial dan budaya lokal dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai secara signifikan. Kebijakan yang sensitif terhadap konteks lokal membantu pegawai merasa bahwa kebutuhan dan identitas mereka dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

Penerapan prinsip *good governance* dalam kebijakan organisasi juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan efektivitas yang tercermin dalam kebijakan organisasi telah menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan profesional. Pegawai merasa bahwa kebijakan yang diterapkan tidak sewenang-wenang, melainkan didasarkan pada aturan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sejalan dengan temuan Widodo, Kartika, dan Pramudito (2023) yang menyatakan bahwa

penerapan manajemen ASN dan prinsip good governance mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, kebijakan yang transparan dan akuntabel membantu membangun kepercayaan pegawai terhadap pimpinan dan organisasi, yang merupakan fondasi penting bagi terciptanya kinerja yang optimal. Pegawai yang percaya bahwa kebijakan diterapkan secara adil dan transparan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi.

Meskipun secara keseluruhan kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penting untuk dicatat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407 atau 40,7% menunjukkan bahwa masih terdapat 59,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel kebijakan organisasi dan motivasi kerja yang diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompetensi individu, fasilitas kerja, sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment), budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan dukungan pemerintah daerah. Hal ini membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi dan menguji variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Meskipun demikian, kontribusi sebesar 40,7% dari variabel kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama tergolong cukup besar dalam penelitian ilmu sosial, di mana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya seringkali tidak terlalu besar karena kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini sangat relevan bagi pimpinan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan internal agar lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan

perlu memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan memiliki karakteristik: (1) jelas dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai; (2) konsisten dalam penerapannya di semua bagian dan tingkatan; (3) adil dan tidak diskriminatif; (4) partisipatif, melibatkan pegawai dalam proses penyusunan dan evaluasi; (5) adaptif terhadap perubahan situasi dan kebutuhan lokal; (6) transparan dan akuntabel; serta (7) didukung dengan mekanisme evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan. Kebijakan yang memenuhi karakteristik tersebut tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, pimpinan juga perlu secara berkala melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan yang ada, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan agar kebijakan tetap relevan dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Akhirnya, temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan di daerah dengan karakteristik khusus seperti Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini memperkaya literatur tentang pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan memberikan bukti empiris dari konteks yang selama ini mungkin kurang mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Kontribusi ini penting karena menyadarkan bahwa teori-teori manajemen yang berasal dari konteks organisasi di daerah maju tidak serta-merta dapat diterapkan begitu saja di daerah dengan karakteristik sosial-budaya dan geografis yang berbeda. Diperlukan adaptasi dan modifikasi yang mempertimbangkan kondisi lokal agar kebijakan organisasi dapat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya secara khusus, tetapi juga bagi instansi pemerintah lain di daerah-daerah dengan karakteristik serupa.

yang ingin meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan kebijakan organisasi.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya, ditemukan temuan yang cukup menarik dan berbeda dengan hipotesis awal yang diajukan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun arah hubungannya positif. Temuan ini terungkap dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja pada uji t yang mencapai 0,051, sementara taraf nyata yang ditetapkan dalam penelitian adalah 0,05. Dengan kata lain, nilai signifikansi (0,051) lebih besar dibandingkan taraf nyata (0,05), sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diterima, sementara hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan ditolak. Secara statistik, nilai thitung untuk variabel motivasi kerja hanya mencapai 1,975, sementara nilai ttabel pada derajat kebebasan 102 dengan taraf signifikansi 5% adalah sekitar 1,984. Perbandingan ini menunjukkan bahwa thitung (1,975) lebih kecil dari ttabel (1,984), yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil ini tentu saja menarik untuk dikaji lebih mendalam karena bertolak belakang dengan berbagai teori dan temuan penelitian terdahulu yang umumnya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana telah diuraikan dalam tinjauan pustaka, Susilo dkk (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mampu memicu, mengarahkan, dan

mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Kurniawan (2022) bahkan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan perilaku yang memberi dasar bagi individu untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Demikian pula Chandra dan Syardiansah (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun, temuan empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa di lingkungan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, motivasi kerja belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor kontekstual atau variabel-variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, sehingga motivasi yang tinggi belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja seperti yang diharapkan.

Meskipun secara statistik tidak signifikan, penting untuk dicermati bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,156. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,156 unit, dengan asumsi variabel kebijakan organisasi konstan. Arah hubungan yang positif ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kecil, terutama jika dibandingkan dengan kontribusi kebijakan organisasi yang mencapai 0,547. Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel motivasi kerja hanya sebesar 0,152, sementara kebijakan organisasi mencapai 0,597. Perbandingan ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih lemah dibandingkan kebijakan organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya lebih banyak ditentukan oleh

faktor kebijakan organisasi daripada faktor motivasi kerja, bahkan pengaruh motivasi kerja secara statistik tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Temuan ini perlu dipahami dalam konteks spesifik BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki karakteristik pegawai dengan latar belakang budaya, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang beragam. Berdasarkan data deskriptif responden, komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan SMA mendominasi dengan jumlah 41 orang atau 39%, sementara pegawai dengan pendidikan S1 berjumlah 34 orang atau 32,4%, diploma 10 orang atau 9,5%, dan S2 sebanyak 20 orang atau 19%. Dominasi pegawai dengan tingkat pendidikan menengah ke bawah dapat menjadi salah satu faktor penjasar mengapa motivasi kerja belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin memiliki pemahaman yang berbeda tentang nilai-nilai motivasi kerja, atau mungkin lebih termotivasi oleh faktor-faktor eksternal seperti insentif finansial dan jaminan keamanan kerja, yang belum secara optimal diakomodasi dalam sistem yang ada. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 2-15 tahun berjumlah 49 orang atau 46,7%, masa kerja 16-25 tahun sebanyak 19 orang atau 18,1%, dan masa kerja di atas 26 tahun sebanyak 37 orang atau 35,2%. Komposisi ini menunjukkan adanya variasi pengalaman kerja yang cukup lebar, di mana pegawai senior dan junior memiliki tingkat kebutuhan dan harapan yang berbeda terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi bagaimana motivasi kerja diterjemahkan menjadi kinerja aktual.

Hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,550 hingga 0,735. Nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada item pernyataan ketujuh (P7) dengan nilai 0,735, yang mungkin berkaitan dengan indikator

pengembangan diri atau prestasi yang dicapai. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada item pernyataan kesepuluh (P10) dengan nilai 0,550. Seluruh nilai koefisien korelasi ini jauh melampaui nilai r -kritis sebesar 0,195 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 105 orang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk motivasi kerja secara akurat. Item-item pernyataan tersebut mencakup berbagai aspek motivasi kerja seperti tanggung jawab sebagai pegawai, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja, sebagaimana diuraikan oleh Asmayanti dkk (2023). Validitas yang tinggi pada seluruh item pernyataan memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul benar-benar merefleksikan tingkat motivasi kerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, sehingga ketidaksignifikan pengaruh motivasi kerja bukan disebabkan oleh lemahnya instrumen pengukuran, melainkan memang merupakan realitas yang terjadi di lapangan.

Uji reliabilitas terhadap instrumen motivasi kerja menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884. Nilai ini jauh melampaui batas minimal reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,60, bahkan berada di atas standar yang lebih ketat yaitu 0,80. Ini berarti bahwa instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan saling berkorelasi dengan kuat dan secara konsisten mengukur konstruk motivasi kerja yang sama. Dengan reliabilitas yang sangat baik ini, dapat dipastikan bahwa pengukuran motivasi kerja yang dilakukan dalam penelitian ini adalah andal dan dapat dipercaya. Jika penelitian diulang pada waktu atau sampel yang berbeda namun dalam populasi yang sama, hasil yang diperoleh cenderung konsisten. Dengan demikian, kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya bukanlah artefak dari pengukuran yang tidak

andal, melainkan mencerminkan kondisi objektif yang ada di lapangan. Hal ini penting ditegaskan karena dalam penelitian kuantitatif, validitas dan reliabilitas instrumen menjadi prasyarat fundamental sebelum kesimpulan penelitian dapat ditarik.

Salah satu faktor yang mungkin menjelaskan ketidaksignifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya adalah adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti kebijakan organisasi yang telah dibahas sebelumnya, serta faktor-faktor sistemik lainnya seperti sistem imbalan yang kurang kompetitif, peluang pengembangan karir yang terbatas, serta kondisi geografis dan infrastruktur yang masih menjadi tantangan di Provinsi Papua Barat Daya. Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang, tantangan geografis dan kondisi sosial-ekonomi di Provinsi Papua Barat Daya yang cukup beragam turut mempengaruhi dinamika kinerja pegawai, termasuk di BKPSDM. Keberagaman akses terhadap teknologi dan keterbatasan infrastruktur mungkin menyebabkan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja tidak dapat diimplementasikan secara merata atau efektif di seluruh wilayah. Seorang pegawai yang sangat termotivasi sekalipun akan mengalami hambatan dalam mewujudkan kinerja yang optimal jika infrastruktur pendukung tidak memadai, seperti jaringan internet yang lambat, transportasi yang sulit, atau fasilitas kantor yang kurang layak. Dalam kondisi seperti ini, motivasi kerja yang tinggi mungkin tidak cukup untuk mengatasi hambatan-hambatan struktural yang ada, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah kemungkinan adanya variabel mediasi atau intervening antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja

pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, melainkan melalui variabel antara seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasional. Jika variabel-variabel mediasi ini tidak dimasukkan dalam model analisis, maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat tampak lemah atau tidak signifikan, padahal sebenarnya pengaruh tersebut terjadi secara tidak langsung. Penelitian lebih lanjut dengan model yang lebih kompleks, misalnya menggunakan analisis jalur (path analysis) atau structural equation modeling (SEM), diperlukan untuk menguji kemungkinan adanya efek mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini sejalan dengan saran dari berbagai penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya mempertimbangkan variabel-variabel kontekstual dan intervening dalam memahami hubungan motivasi kerja dengan kinerja.

Dari perspektif faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Susilo dkk (2023), terdapat dua faktor utama yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan pegawai. Sementara faktor organisasi mencakup pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian atau penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor organisasi yang seharusnya menjadi sumber motivasi eksternal bagi pegawai, seperti gaji, pengawasan, pujian, dan karakteristik pekerjaan, mungkin belum berfungsi secara optimal di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Jika gaji yang diterima tidak kompetitif dibandingkan dengan beban kerja atau dibandingkan dengan instansi lain, maka sulit mengharapkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawai. Demikian pula jika sistem pengawasan lebih bersifat mengawasi daripada membimbing dan mengembangkan, atau jika pujian dan penghargaan jarang diberikan meskipun pegawai berprestasi, maka

motivasi kerja akan cenderung rendah. Kondisi-kondisi seperti ini dapat menjelaskan mengapa secara statistik motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja: tingkat motivasi kerja itu sendiri mungkin memang belum cukup tinggi untuk dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja.

Kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam tinjauan pustaka. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) justru menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, dengan kedisiplinan sebagai variabel mediasi. Demikian pula penelitian oleh Putri dan Hendra (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Namun demikian, tidak semua penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi hasil. Perbedaan konteks organisasi, karakteristik pegawai, budaya kerja, sistem manajemen, serta kondisi geografis dan sosial-ekonomi yang berbeda dapat menyebabkan hasil penelitian yang berbeda pula. Dalam konteks BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang cukup berat, mungkin dibutuhkan tingkat motivasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan di daerah lain untuk dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Atau sebaliknya, dalam kondisi yang penuh tantangan seperti ini, faktor-faktor lain seperti kebijakan organisasi yang adaptif dan dukungan infrastruktur justru menjadi lebih determinan dibandingkan motivasi individual pegawai.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi pimpinan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya cukup penting. Alih-alih hanya berfokus pada upaya peningkatan motivasi kerja individual melalui pendekatan-pendekatan psikologis seperti pemberian semangat, pelatihan motivasi, atau kegiatan team building yang sifatnya seremonial, pimpinan perlu

lebih memprioritaskan perbaikan pada aspek-aspek struktural dan sistemik yang menjadi kerangka kerja pegawai. Kebijakan organisasi yang jelas, adil, konsisten, dan adaptif terhadap kebutuhan lokal terbukti memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja. Namun demikian, bukan berarti upaya peningkatan motivasi kerja tidak penting sama sekali. Nilai koefisien regresi yang positif (0,156) menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap berkontribusi terhadap kinerja, meskipun kontribusinya kecil dan tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, pimpinan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, terutama faktor-faktor organisasi seperti sistem pengawasan yang konstruktif, pemberian penghargaan yang tepat waktu dan proporsional, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan minatnya, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Hanya saja, upaya-upaya ini perlu diprioritaskan setelah perbaikan kebijakan organisasi yang menjadi fondasi utama kinerja pegawai dilakukan terlebih dahulu.

Akhirnya, temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang berharga bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T) seperti Provinsi Papua Barat Daya. Kontribusi utama dari temuan ini adalah mengingatkan bahwa tidak semua teori manajemen yang berasal dari konteks organisasi di daerah maju dapat digeneralisasikan begitu saja ke semua konteks organisasi. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, yang dalam banyak literatur dianggap sebagai hubungan yang kuat dan signifikan, ternyata dalam konteks tertentu dapat menjadi lemah dan tidak signifikan karena adanya faktor-faktor kontekstual dan struktural yang lebih dominan. Dengan kata lain, motivasi kerja mungkin baru akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setelah kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai terpenuhi dan hambatan-hambatan struktural diatasi terlebih

dahulu. Hal ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, di mana kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan akan aktualisasi diri (yang erat kaitannya dengan motivasi intrinsik) dapat menjadi pendorong perilaku yang efektif. Di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, mungkin masih banyak pegawai yang berjuang untuk memenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman, sehingga motivasi kerja belum menjadi faktor determinan dalam menentukan kinerja mereka.

3. Pengaruh Variabel Kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini terungkap dari hasil uji F (uji simultan) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dibandingkan taraf nyata yang ditetapkan dalam penelitian yaitu 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berhasil ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_3) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara simultan diterima. Nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 34,984, sementara nilai Ftabel pada derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = 102 dengan taraf signifikansi 5% adalah sekitar 3,09. Perbandingan ini menunjukkan bahwa Fhitung (34,984) jauh lebih besar dari Ftabel (3,09), yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil uji simultan ini memberikan jawaban atas rumusan masalah ketiga yang diajukan dalam penelitian, yaitu apakah kebijakan organisasi

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

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

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

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 11,525 + 0,547X_1 + 0,156X_2$, dapat diinterpretasikan bahwa ketika kebijakan organisasi dan motivasi kerja diabaikan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai akan berada pada nilai konstanta sebesar 11,525. Nilai konstanta ini dapat diartikan sebagai tingkat dasar kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dan motivasi kerja. Selanjutnya, koefisien regresi untuk kebijakan organisasi (X_1) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kebijakan organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,547 unit dengan asumsi motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 0,156 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,156 unit dengan asumsi kebijakan organisasi tetap. Perbandingan kedua koefisien ini secara jelas menunjukkan bahwa kebijakan organisasi memiliki kontribusi yang jauh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja. Dalam konteks pengambilan keputusan manajerial di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif jika difokuskan pada perbaikan kebijakan organisasi terlebih dahulu, sebelum atau bersamaan dengan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai.

Model regresi yang telah diuji secara simultan melalui uji F ini juga telah memenuhi berbagai uji asumsi klasik yang menjadi prasyarat analisis regresi berganda. Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk prediksi. Uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan sebelumnya juga memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel (kebijakan organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai) adalah valid dan reliabel. Dengan terpenuhinya berbagai asumsi ini, hasil uji simultan yang menunjukkan pengaruh signifikan dari kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diandalkan dan tidak mengandung bias sistematis. Hal ini penting karena dalam penelitian kuantitatif, validitas kesimpulan statistik sangat bergantung pada sejauh mana asumsi-asumsi model regresi terpenuhi. Dengan kata lain, keyakinan bahwa kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bukanlah kesimpulan yang terburu-buru atau didasarkan pada data yang cacat, melainkan merupakan kesimpulan yang didukung oleh prosedur statistik yang ketat dan instrumen pengukuran yang andal.

Temuan tentang pengaruh simultan yang signifikan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah dirangkum dalam tinjauan pustaka. Penelitian oleh Hidayat (2022) menunjukkan bahwa kebijakan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Rahmat (2023) juga menunjukkan bahwa implementasi kebijakan yang tepat mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan pegawai. Sementara itu, penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, dengan kedisiplinan sebagai variabel mediasi. Yang paling relevan adalah penelitian oleh Yuliana dan Akbar (2023) yang menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan, dukungan organisasi, dan

komitmen secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Konsistensi temuan penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara teoritis, kombinasi antara kebijakan organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi memang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Namun, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah konteks spesifik Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang unik, sehingga temuan ini memberikan bukti empiris bahwa prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang umum juga berlaku di daerah dengan karakteristik khusus.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangat penting bagi pimpinan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya. Pengaruh simultan yang signifikan mengindikasikan bahwa kebijakan organisasi dan motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan tidak bisa hanya berfokus pada perbaikan kebijakan tanpa memperhatikan aspek motivasi, atau sebaliknya hanya berfokus pada peningkatan motivasi tanpa memperbaiki kebijakan. Kedua faktor ini harus dikelola secara terintegrasi dan berkesinambungan. Strategi yang dapat diterapkan antara lain: pertama, melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan yang ada untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut jelas, konsisten, adil, partisipatif, dan adaptif terhadap kebutuhan lokal. Kedua, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik faktor intrinsik seperti pengakuan prestasi dan pengembangan karir, maupun faktor ekstrinsik seperti kompensasi yang kompetitif dan lingkungan kerja yang nyaman. Ketiga, menciptakan mekanisme yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan motivasi kerja, misalnya melalui kebijakan penghargaan bagi pegawai berprestasi, kebijakan pengembangan karir yang transparan, atau kebijakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang mendukung

kesejahteraan pegawai. Dengan pendekatan terintegrasi seperti ini, sinergi antara kebijakan organisasi dan motivasi kerja dapat dimaksimalkan untuk menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang optimal.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang pentingnya pendekatan holistik dalam memahami determinan kinerja pegawai. Tidak cukup hanya mengandalkan satu faktor, sekalipun faktor tersebut memiliki pengaruh parsial yang signifikan seperti kebijakan organisasi. Demikian pula, mengabaikan faktor yang secara parsial tidak signifikan seperti motivasi kerja juga tidak bijaksana, karena dalam kombinasi dengan faktor lain, motivasi kerja tetap memberikan kontribusi yang berarti. Hal ini mengingatkan bahwa dalam organisasi yang kompleks seperti BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, pendekatan yang tepat dalam manajemen kinerja adalah pendekatan sistemik yang mempertimbangkan bagaimana berbagai faktor saling mempengaruhi dan berinteraksi satu sama lain. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, serta untuk menguji kemungkinan adanya efek mediasi atau moderasi dalam hubungan antara kebijakan organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kebijakan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai thitung 7,733 yang jauh melebihi ttabel 1,984. Koefisien regresi sebesar 0,547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kebijakan organisasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan yang jelas, konsisten, adil, dan partisipatif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif serta meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya.
2. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,051 (lebih besar dari 0,05) dengan thitung 1,975 yang lebih kecil dari ttabel 1,984 membuktikan bahwa secara statistik motivasi kerja belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Meskipun demikian, arah hubungan tetap positif dengan koefisien regresi 0,156, yang berarti motivasi kerja tetap berkontribusi meskipun kecil.
3. Kebijakan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan Fhitung 34,984 yang jauh lebih besar dari Ftabel 3,09. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 40,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan untuk BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya adalah:

1. Pimpinan BKPSDM perlu terus menyempurnakan kebijakan organisasi dengan memastikan karakteristik kejelasan, konsistensi, keadilan, partisipasi pegawai dalam penyusunannya, serta adaptasi terhadap kebutuhan lokal dan perubahan situasi. Kebijakan yang responsif terhadap tantangan geografis dan sosial-ekonomi Papua Barat Daya harus menjadi prioritas utama.
2. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, pimpinan tidak boleh mengabaikannya. Perlu dilakukan evaluasi sistem pengawasan, pemberian penghargaan yang tepat waktu dan proporsional, penempatan pegawai sesuai kemampuan, serta penciptaan lingkungan kerja positif. Namun upaya ini perlu diprioritaskan setelah perbaikan kebijakan organisasi dilakukan terlebih dahulu.
3. Diperlukan pendekatan terintegrasi dalam pengelolaan kebijakan organisasi dan motivasi kerja. Pimpinan harus menciptakan mekanisme yang menghubungkan keduanya, misalnya kebijakan penghargaan bagi pegawai berprestasi, kebijakan pengembangan karir transparan, dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, atau disiplin kerja guna memperoleh pemahaman lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai, serta menguji kemungkinan efek mediasi atau moderasi dalam hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (Tahun tidak disebutkan). Manajemen Kebijakan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aderson, J. E., & Winarno, B. (2007). Public Policy: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmayanti, D., et al. (2023). Indikator-indikator motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 45-59.
- Chandra, R., & Syardiansah, F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor industri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 78-92.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hidayat, R. (2022). *Pengaruh kebijakan manajemen terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Marawola Barat*. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 9(1), 45–53.
- Huseno, A. (2019). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan*. Gava Media.
- Kurniawan, R. (2022). Peran motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 101-113.
- Lestari, R., & Putra, D. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 115–124.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, S. (2022). Kebijakan organisasi top-down dan dampaknya terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(3), 200-214.
- Nuraini, S. (2021). *Efektivitas kinerja ASN dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Cipageran Cimahi*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(3), 134–142.

- Prakoso, D., & Amin, M. (2023). Pengaruh kebijakan organisasi partisipatif terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 102-118.
- Putri, D., & Hendra, M. (2022). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 98–106.
- Rachmawati, I. (2021). *Pengaruh Kebijakan Organisasi Berbasis Kearifan Lokal terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(3), 88–97.
- Rahmat, I. (2023). *Implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 77–86.
- Rahmawati, D., & Suharto, A. (2023). *Implementasi Kebijakan Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening*. *Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 33–41.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, A., et al. (2023). Faktor-faktor motivasi kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 120-135.
- Susilo, A., et al. (2023). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-59.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55
- Widodo, S., Kartika, Y., & Pramudito, H. (2023). *Pengaruh manajemen ASN dan good governance terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 12(1), 21–30.

- Yuliana, L., & Akbar, R. (2023). Kebijakan organisasi adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan. *Jurnal Studi Manajemen*, 19(4), 250-263.
- Yuliana, T., & Akbar, F. (2023). *Pengaruh kebijakan pimpinan, dukungan organisasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 56–64.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEBIJAKAN ORGANOIASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKSDM PROVINSI PBD

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

1	Jenis Kelamin	Laki-Laki / Perempuan
2	Usia	
3	Pendidikan Terakhir	SMA /D3 /S1 /S2 /S3
4	Lama Bekerja	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat bapak/ ibu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3

SS	:Sangat Setuju	4
----	----------------	---

1. KEBIJAKAN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan BPKSDM Provinsi PBD memberikan pedoman yang jelas bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas.					
2	Kebijakan organisasi yang ada mencakup seluruh aspek kegiatan di lingkungan BPKSDM Provinsi PBD.					
3	Kebijakan yang ditetapkan mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.					
4	Kebijakan organisasi yang berlaku disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai.					
5	Kebijakan pelaksanaan di BPKSDM Provinsi PBD dijabarkan secara rinci dari kebijakan umum yang ada.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Petunjuk teknis pelaksanaan kebijakan mudah dipahami oleh seluruh pegawai.					
7	Kebijakan pelaksanaan diterapkan secara konsisten di semua bidang kerja.					
8	Terdapat prosedur operasional standar (SOP) yang jelas untuk setiap kebijakan yang diterapkan.					
9	Kebijakan teknis di lingkungan BPKSDM Provinsi PBD sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.					
10	Kebijakan teknis yang diterapkan bersifat adil bagi seluruh pegawai tanpa terkecuali.					
11	Kebijakan teknis dievaluasi secara berkala untuk menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan.					
12	Pimpinan melibatkan pegawai dalam penyusunan kebijakan teknis yang berkaitan langsung dengan tugas mereka.					

2. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk menjaga nama baik instansi tempat saya bekerja.					
4	Saya bersedia menerima konsekuensi atas setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
5	Saya termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.					
6	Saya merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.					
7	Pencapaian prestasi kerja saya diakui dan dihargai oleh pimpinan.					
8	Adanya target kerja yang jelas mendorong saya untuk terus berprestasi.					
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna mengembangkan kemampuan kerja.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10	Organisasi memberikan dukungan bagi pegawai yang ingin meningkatkan kompetensi.					
11	Adanya kesempatan promosi atau kenaikan jabatan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
12	Saya termotivasi untuk belajar hal-hal baru yang mendukung pekerjaan saya.					

3. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaan.					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang memerlukan perbaikan dari pimpinan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.					
5	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
6	Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dengan hasil yang memuaskan.					
7	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam satu periode sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
8	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang belum terselesaikan.					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
10	Saya mampu manajemen waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11	Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan jarang terjadi pada diri saya.					
12	Saya dapat menyesuaikan prioritas pekerjaan dengan tenggat waktu yang ada.					

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,395	3,53602

a. Predictors: (Constant), VAR00129, VAR00128

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874,841	2	437,420	34,984	,000 ^b

Residual	1275,350	102	12,503		
Total	2150,190	104			

a. Dependent Variable: VAR00130

b. Predictors: (Constant), VAR00129, VAR00128

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,525	3,775		3,053	,003
	VAR00128	,547	,071	,597	7,733	,000
	VAR00129	,156	,079	,152	1,975	,051

a. Dependent Variable: VAR00130

JENISKELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	52	49,5	49,5	49,5
	2,00	53	50,5	50,5	100,0

Total	105	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	7,6	7,6	7,6
	2,00	43	41,0	41,0	48,6
	3,00	40	38,1	38,1	86,7
	4,00	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	41	39,0	39,0	39,0
	2,00	10	9,5	9,5	48,6
	3,00	34	32,4	32,4	81,0
	4,00	20	19,0	19,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

LAMABEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	49	46,7	46,7	46,7
	2,00	19	18,1	18,1	64,8
	3,00	37	35,2	35,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Correlations

		VAR00135	VAR00136	VAR00137	VAR00138	VAR00139	VAR00140	VAR00141	VAR00142	VAR00143	VAR00144	VAR00145	VAR00146	VAR00147
VAR00135	Pearson Correlation	1	,518**	,441**	,550**	,429**	,365**	,417**	,456**	,524**	,391**	,459**	,286**	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR00136	Pearson Correlation	,518**	1	,343**	,312**	,318**	,234*	,314**	,244*	,276**	,434**	,250*	,342**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,016	,001	,012	,004	,000	,010	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR00137	Pearson Correlation	,441**	,343**	1	,610**	,559**	,454**	,520**	,559**	,508**	,445**	,498**	,305**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR00138	Pearson Correlation	,550**	,312**	,610**	1	,364**	,378**	,509**	,548**	,399**	,435**	,549**	,420**	,741**

N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR00147 Pearson Correlation	,686**	,545**	,760**	,741**	,698**	,703**	,729**	,723**	,699**	,662**	,710**	,646**	1	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

,899	12
------	----

Correlations

	VAR00135	VAR00136	VAR00137	VAR00138	VAR00139	VAR00140	VAR00141	VAR00142	VAR00143	VAR00144	VAR00145	VAR00146	VAR00147
VAR00135 Pearson Correlation	1	,684**	,517**	,228*	,322**	,387**	,383**	,430**	,363**	,188	,429**	,363**	,663**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,019	,001	,000	,000	,000	,000	,055	,000	,000	,000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR00136 Pearson Correlation	,684**	1	,600**	,306**	,430**	,239*	,485**	,399**	,369**	,323**	,301**	,498**	,704**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,014	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR00137 Pearson Correlation	,517**	,600**	1	,353**	,347**	,230*	,524**	,379**	,490**	,257**	,212*	,502**	,693**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,018	,000	,000	,000	,008	,030	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0013	Pearson	,228*	,306**	,353**	1	,389**	,349**	,403**	,569**	,462**	,299**	,308**	,414**	,645**
8	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,019	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0013	Pearson	,322**	,430**	,347**	,389**	1	,217*	,333**	,527**	,287**	,869**	,241*	,313**	,645**
9	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,026	,001	,000	,003	,000	,013	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014	Pearson	,387**	,239*	,230*	,349**	,217*	1	,362**	,341**	,408**	,226*	,921**	,343**	,625**
0	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,018	,000	,026		,000	,000	,000	,020	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014	Pearson	,383**	,485**	,524**	,403**	,333**	,362**	1	,309**	,512**	,235*	,313**	,941**	,735**
1	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,001	,000	,016	,001	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014	Pearson	,430**	,399**	,379**	,569**	,527**	,341**	,309**	1	,415**	,453**	,323**	,322**	,681**
2	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,001	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014	Pearson	,363**	,369**	,490**	,462**	,287**	,408**	,512**	,415**	1	,257**	,355**	,491**	,691**
3	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		,008	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014	Pearson	,188	,323**	,257**	,299**	,869**	,226*	,235*	,453**	,257**	1	,243*	,182	,550**
4	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,055	,001	,008	,002	,000	,020	,016	,000	,008		,012	,063	,000

N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014 Pearson	,429**	,301**	,212*	,308**	,241*	,921**	,313**	,323**	,355**	,243*	1	,324**	,616**
5 Correlation													
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,030	,001	,013	,000	,001	,001	,000	,012		,001	,000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014 Pearson	,363**	,498**	,502**	,414**	,313**	,343**	,941**	,322**	,491**	,182	,324**	1	,722**
6 Correlation													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,063	,001		,000
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
VAR0014 Pearson	,663**	,704**	,693**	,645**	,645**	,625**	,735**	,681**	,691**	,550**	,616**	,722**	1
7 Correlation													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

,884	12
------	----

Correlations

VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00
135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	

2	VAR0014 Pearson Correlation	,240*	,377**	,443**	,425**	,413**	,391**	,418**	1	,518**	,460**	,389**	,325**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
3	VAR0014 Pearson Correlation	,119	,210*	,413**	,303**	,462**	,386**	,484**	,518**	1	,430**	,271**	,310**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,228	,031	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,005	,001	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
4	VAR0014 Pearson Correlation	,486**	,464**	,987**	,483**	,479**	,461**	,468**	,460**	,430**	1	,430**	,425**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
5	VAR0014 Pearson Correlation	,289**	,315**	,442**	,888**	,430**	,361**	,336**	,389**	,271**	,430**	1	,343**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
6	VAR0014 Pearson Correlation	,274**	,311**	,440**	,421**	,852**	,277**	,384**	,325**	,310**	,425**	,343**	1	,651**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000	,000	,004	,000	,001	,001	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
7	VAR0014 Pearson Correlation	,528**	,626**	,801**	,725**	,732**	,664**	,694**	,661**	,608**	,808**	,669**	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

,895	12
------	----