

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN MAMUJU

Adam Ramadhan¹⁾ Abdul Rahman Rahim²⁾ Muhammad Rum³⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : adam_ramadhan@yahoo.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : Rahman_rahim@unismuh.ac.id

³⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : r12um@yahoo.com

Abstract

The design of this research is descriptive quantitative to determine the effect of discipline, motivation, and self-development on the performance of the state civil apparatus in the Financial Management Agency and Regional Assets in the Province of West Sulawesi. The study population is all state civil servants who work at the Regional Financial and Asset Management Agency of Mamuju Regency with a population of 62 people, by sampling method applied because the total population is less than 100, then the entire population becomes the study sample. The time of the study was carried out for 3 months, start from April to July 2019. Using primary data sources with ordinal data scales measured on a Liker's scale, with technical analysis in multiple regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously indicated by the results of the F test, that discipline, motivation, and self-development affect employee performance. Partially it is also shown by the t-test results that discipline, motivation, and self-development partially affect employee performance, with motivation being the dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Personal Development, State Civil Apparatus Performance

Abstrak

Desain penelitian ini bersifat deskriptif secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah di provinsi Sulawesi Barat. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur sipil negara yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju dengan jumlah populasi sebanyak 62 orang, metode sampling secara sampel jenuh mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yakni di mulai pada bulan April sampai dengan bulan Juli tahun 2019. Dengan menggunakan sumber data primer dengan skala data ordinal yang diukur secara skala Likerts, dengan teknis analisis secara analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ditunjukkan dengan hasil uji F, bahwa kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial juga ditunjukkan dengan hasil uji t bahwa kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Pengembangan Diri, Kinerja ASN

1. PENDAHULUAN

Pembahasan tentang sumber daya manusia semakin hangat dan terus berlangsung di Negara Indonesia. Aspek utama yang selalu menjadi fokus pembahasan yakni berkaitan dengan persoalan kualitas sumber daya manusia. Indonesia memiliki sumber daya manusia yang cukup besar dipandang dari aspek kuantitas, tetapi masih lemah pada aspek kualitas. Sumber daya manusia dalam berbagai bidang pekerjaan dianggap belum memiliki daya saing dalam bekerja, Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, adalah Profesi Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Bekerja pada Instansi Pemerintah. termasuk pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan kinerja ASN, berbagai faktor perlu dianalisis sehingga faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan untuk mencapai kinerja ASN yang optimal. Salah satu di antaranya berkaitan dengan faktor kedisiplinan. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja ASN yang optimal. Disiplin kerja ini harus dilakukan melalui dua upaya pendisiplinan yakni disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Handoko dalam Martoyo (2006:144), disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah menumbuhkan "self discipline" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Dengan demikian dapat dicegah timbulnya kemungkinan-kemungkinan pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan atau ditetapkan dalam suatu organisasi.

Instansi pemerintah termasuk Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju, peran organisasi dalam membantu ASN mengembangkan dirinya sangat dibutuhkan. Berbagai isu strategis yang berkembang saat ini seperti rendahnya kemampuan ASN sebagai akibat rendahnya pengetahuan dan keterampilan ASN dalam bekerja merupakan suatu tuntutan akan perlunya pengembangan diri ASN. Faktor kesadaran ASN juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pengembangan yang harus dilakukan agar setiap ASN menyadari eksistensinya dalam suatu organisasi. Demikian pula pengembangan potensi ASN juga perlu dilakukan agar setiap ASN mampu mengembangkan dirinya termasuk pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja ASN yakni Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki tanggungjawab besar dalam mengelola keuangan dan asset daerah, maka persoalan kinerja mutlak diperhatikan. Untuk mencapai maksud ini, faktor kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri dianggap sangat mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai kinerja ASN yang optimal. Fenomena terhadap kedisiplinan ASN, masih rendahnya motivasi ASN dalam bekerja, peran organisasi yang belum optimal terhadap pengembangan diri ASN, dapat menjadi kendala dalam mencapai tujuan organisasi. Olehnya itu, ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Prinsip Dasar Organisasi

Salah satu faktor penting yang perlu diperhitungkan dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja ASN ialah aspek kelembagaan. Artinya, upaya meningkatkan kinerja harus dikaitkan dengan pemilihan dan penggunaan tipe dan struktur yang tepat. Dinyatakan dengan cara lain, perlu dipahami dan diterapkan berbagai prinsip organisasi dalam suatu struktur yang telah dipilih dari sekian banyak tipe yang mempunyai keunggulan lebih banyak ketimbang kelemahannya.

Organisasi merupakan bentuk formal di mana setiap orang yang terlibat di dalamnya saling berinteraksi satu sama lainnya dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Institusi atau lembaga yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan suatu kebutuhan yang karena tugasnya merupakan peraturan perundang-undangan yang melakukan kegiatan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan meningkatkan taraf kehidupan, kebahagiaan, dan kesejahteraan masyarakat. Menurut Wursanto (2003:12), institusi atau lembaga adalah suatu kelompok yang menampung aspirasi masyarakat, baik yang mempunyai aturan secara tertulis maupun tidak tertulis, tumbuh dalam masyarakat serta bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Institusi tersebut dapat dibentuk oleh pemerintah maupun oleh swasta. Selanjutnya, pengertian organisasi dikemukakan oleh Hasibuan (2003:5) adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian tersebut sama dengan pengertian pertama di mana suatu organisasi merupakan suatu sistem kelembagaan yang formal yang terdiri dari beberapa orang dengan bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Prinsip-prinsip organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2007:36) sebagai berikut:

- 1) Kejelasan Tujuan
- 2) Fungsionalisasi
- 3) Pembagian Tugas

- 4) Penempatan Yang Tepat
- 5) Koordinasi
- 6) Kesatuan Arah
- 7) Kesatuan Komando
- 8) Pola pengambilan Keputusan

b. Sumber Daya Manusia

Dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, peran sumber daya manusia tidak dapat diabaikan. Maksudnya, sebagai sumber daya yang diharapkan memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi, maka unsur manusia memiliki peranan yang sangat dominan dalam hal tersebut. Olehnya itu, pengembangan sumber daya manusia diperlukan sehingga setiap orang (ASN/karyawan) dalam suatu organisasi memiliki kemampuan dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik sehingga potensi yang ada pada dirinya mampu dikembangkan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat strategis dalam merumuskan dan menerapkan setiap kebijakan pencapaian tujuan-tujuan dalam suatu organisasi.

Untuk lebih memahami tentang sumber daya manusia, di bawah ini akan diuraikan pengertian sumber daya manusia. Menurut Ermaya dalam Fathoni (2006:10) bahwa sumber daya manusia dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
- 2) Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana yang disebut manajer.
- 3) Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:9) sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran, dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang ASN, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang ASN yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensi, keahlian, keterampilan, maupun hubungan manusia. Sehingga merupakan sebuah indikasi akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya berhubungan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting untuk menghadapi tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, di mana setiap manusia atau sumber daya manusia perlu dipersiapkan dengan baik, handal, dan profesional untuk melaksanakan setiap kebijakan-kebijakan organisasi dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah dan dinamis.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum menurut Sedarmayanti (2008:13) adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Lebih lanjut dikatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan khusus sebagai berikut:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan, dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi yang membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan secara bersama.

- 5) Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas).
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka capai.
- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja, dan aspirasi.
- 10) Memastikan kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian, keadilan, dan transparansi.
- 12) Memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Untuk mencapai tujuan di atas, seorang manajer mempunyai beberapa fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fungsi strategis manajer sumber daya manusia menurut Cahayani (2005:8) terdiri dari empat fungsi utama adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi Lini
- 2) Fungsi Koordinasi
- 3) Fungsi Staf
- 4) Fungsi Pembelaan Karyawan

Untuk mencapai efektivitas manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan aktivitas atau bidang pekerjaan manajemen sumber daya manusia. Bidang pekerjaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Soetjipto, et. al. (2002:25) yang meliputi:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Perolehan dan penempatan sumber daya manusia
- 3) Pengembangan sumber daya manusia
- 4) Perancangan sistem pemberian penghargaan

d. Disiplin Kerja

Disiplin sebagai faktor manusia, baik selaku unsur yang memiliki potensi "technical skill" maupun "managerial skill" akan memegang peranan yang sangat besar. Untuk itu, setiap pimpinan dalam organisasi mempunyai tanggungjawab atas pembinaan disiplin dari setiap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, baik buruknya anggota organisasi sangat ditentukan oleh pimpinannya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan dalam menunjang pembinaan disiplin karyawannya antara lain: Motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin lewat hukum. Faktor penunjang ini dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Pembinaan disiplin ASN perlu kiranya diperhatikan hal-hal penting lainnya, yang sangat membutuhkan perhatian dari seorang pimpinan dalam organisasi. Menurut Martoyo (2006:144) hal-hal yang perlu diperhatikan seorang pimpinan antara lain:

- 1) Arahkan setiap anggota atau ASN agar senantiasa menjaga ketertiban sebagai kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga kondisi tertib dan teratur tercipta dalam organisasi. Tentunya hal ini membutuhkan pengawasan dalam pelaksanaannya.
- 2) Seorang pimpinan diharapkan mengetahui betul keadaan bawahannya dan organisasi yang dipimpin secara keseluruhan.
- 3) Perintah, instruksi, dan lain-lain petunjuk yang diberikan kepada bawahan harus tegas, jelas, dan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan, sehingga tidak bingung dalam melaksanakannya.
- 4) Sederhanakan mekanisme kerja ataupun prosedur kerja dalam organisasi, mudah dipahami, sehingga memudahkan setiap ASN dalam melaksanakannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- 5) Upayakan agar bawahan senantiasa mempunyai kesibukan kerja, baik fisik ataupun pikiran (nonfisik), sehingga kesempatan untuk melakukan suatu hal yang tidak baik atau melanggar disiplin kerja dapat dihindarkan.

e. Motivasi Kerja

Menurut Wahyusumidjo dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:187), untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya mengupayakan beberapa hal yaitu Mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Siswanto (2012:124) mengemukakan bahwa pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut suatu organisasi meliputi elemen utama antara lain:

- 1) Kompensasi Bentuk Uang
- 2) Pengarahan dan Pengendalian
- 3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif
- 4) Kebajikan

f. Pengembangan Diri

Menurut Fanani (2003:31) yang dimaksud pengembangan diri adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berpikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas. Menurut Tarmudji (2008:29), pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui usaha belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalami kesadaran, dan mempercayai usaha hati. Berdasarkan ketiga pengertian di atas, diketahui bahwa pengembangan diri merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mengembangkan dirinya dengan kesadaran akan adanya perubahan yang lebih terhadap dirinya. Pengembangan ini meliputi pengembangan sikap yang lebih baik, potensi, kecakapan, kemampuan, dan tingkat intelektualisme seseorang yang lebih baik.

Pengembangan diri melalui peningkatan kinerja dan profesionalisme berkaitan erat dengan pengembangan berbagai elemen sumber daya manusia ke arah yang lebih berkualitas. Langkah awal yang perlu ditempuh adalah pengembangan potensi yang dimiliki setiap individu. Dalam pengembangan diri, berbagai aspek perlu diperhatikan antara lain:

- 1) Integritas Diri
- 2) Kedisiplinan
- 3) Kegigihan dan Kebijaksanaan
- 4) Etika Kerja

g. Kinerja ASN

Ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja ASN. Menurut Suwatno dan Priansa (2013:196), kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Hal ini berarti setiap ASN diharapkan memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja ASN sangat berhubungan dengan kemampuan ASN untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam suatu organisasi. Pengertian di atas menjelaskan bahwa kinerja sangat berkaitan dengan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang dikatakan berkinerja tinggi jika hasil kerjanya lebih baik, dan sebaliknya, kinerja seseorang rendah jika hasil kerjanya juga rendah.

Untuk mencapai kinerja optimal dari setiap ASN/karyawan, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan ASN terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya ASN yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, ASN perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seorang ASN dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri ASN yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif di mana seluruh variabel independen yang diteliti diukur secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen. Oleh karena variabel bersifat kualitatif, maka untuk mengolah data agar bersifat kuantitatif, penulis menyebar kuesioner penelitian sehingga tanggapan responden menjadi bahan olah data dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Sebagai bahan untuk mengumpulkan data penelitian yang akan diolah secara kuantitatif, penulis menggunakan populasi dan sampel yang melibatkan seluruh ASN Negeri Sipil yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Populasi dan sampel ini menjadi responden penelitian sehingga hasil dari tanggapan responden merupakan acuan penulis untuk melakukan tabulasi data yang selanjutnya akan diuji melalui alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis data ini akan membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif. Untuk menjawab fokus penelitian, penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan formula sebagaimana dikemukakan oleh Hartono (2011:164) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

di mana :

Y	= Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara)
B ₀	= Konstanta
X ₁	= Kedisiplinan
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Pengembangan diri
β ₁ -β ₃	= Koefisien Regresi dari X _{1,2,3}
ε	= Error term

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (Student Test) dan uji f (Fisher Test) dalam analisis regresi linear berganda dengan Kriteria Pengujian, sebagai berikut: Untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh keseluruhan (Simultan) Variabel Independen (x) terhadap Variabel Dependen (y), digunakan uji f dengan kriteria pengujian: “jika probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari α yang ditentukan yakni 0,05 dengan Level Of Compidence 95 persen (Prob < α = 0,05), maka secara bersama-sama (Simultan) Variabel Independen (X) berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Y). Jika terjadi sebaliknya, maka keseluruhan variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). H₀ : b₁ = b₂ = . . . = b_k = 0, Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau: H_a : b₁ + b₂ + . . . + b_k ≠ 0, Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

keterangan :

N = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Apabila F-hitung > pada F-tabel, Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Apabila $F\text{-hitung} < \text{pada } F\text{-tabel}$ Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk membuat kesimpulan tentang pengaruh masing-masing Variabel Independen (X1 dan X2) terhadap Variabel Dependen (Y) dan mengetahui Variabel yang paling dominan pengaruhnya digunakan uji t. Kriteria pengujian ini adalah “jika probabilitas yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih kecil dari α yang ditentukan yakni 0.05 dengan level of compidence 95 persen ($\text{Prob} < \alpha = 0,05$), maka setiap variabel independen yang diteliti (X1-X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Jika terjadi sebaliknya, maka seluruh variabel yang diteliti tidak mempunyai pengaruh dalam penelitian ini. Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan secara parsial. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut: a. $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_0 = b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus : $t\text{-hitung} = \frac{\text{koefisien regresi (bi)}}{\text{standar deviasi (bi)}}$ jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi identitas responden merupakan gambaran umum terhadap identitas keseluruhan ASN Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju yang menjadi responden penelitian. Olehnya itu, di bawah ini akan dikemukakan deskripsi identitas responden yakni 62 orang ASN Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Deskripsi identitas responden yang dimaksud meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya distribusi identitas responden ini selengkapnya diuraikan di bawah ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 62 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 17 orang (27,42 persen) dan 45 orang (72,58 persen) perempuan. Distribusi ini selengkapnya dapat dilihat pada table 1 di bawah ini.

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	persen
1	Laki-laki	17	27,42
2	Perempuan	45	72,58
Jumlah		62	100

Sumber: Data Primer, 2019.

Selanjutnya, distribusi identitas responden menurut umur terdiri dari responden yang berumur di bawah 25 tahun sebanyak 1 orang (1,61 persen), responden yang berumur antara 25 sampai 35 tahun sebanyak 14 orang (22,58 persen), responden yang berumur antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 31 orang (50 persen), dan responden yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 16 orang (25,81 persen). Jumlah responden yang berumur 36 sampai 45 tahun lebih besar dibandingkan jumlah responden yang berumur 25 tahun, 25 sampai 35 tahun dan 45 tahun tetapi kondisi ini dianggap tidak mempengaruhi hasil penelitian. Distribusi identitas responden ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Distribusi Responden Menurut Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persen
1	< 25 Tahun	1	1,61
2	25 – 35 Tahun	14	22,58
3	36 – 45 Tahun	31	50
4	> 45 Tahun	16	25,81
Jumlah		62	100

Sumber: Data Primer, 2019.

Distribusi identitas responden menurut masa kerja terdiri dari responden yang bekerja di bawah 5 tahun sebanyak 1 orang (1,61 persen), responden yang telah bekerja antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 11 orang (17,74 persen), responden yang telah bekerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 32 orang (51,61 persen), dan responden yang telah bekerja di atas 15 tahun sebanyak 18 orang (29,03 persen). Jumlah responden masa kerja 11 sampai 15 tahun lebih besar dibandingkan masa kerja 5 tahun, 5 sampai 10 tahun dan 15 tahun. Tetapi kondisi ini dianggap tidak mempengaruhi hasil penelitian. Distribusi identitas responden tersebut di atas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Umur	Frekuensi	persen
1	< 5 Tahun	1	1,61
2	5 – 10 Tahun	11	17,74
3	11 – 15 Tahun	32	51,61
4	> 15 Tahun	18	29,03
Jumlah		62	100

Sumber: Data Primer, 2019.

Adapun distribusi responden menurut tingkat pendidikan terdiri dari responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 orang (1,61 persen), SLTA sebanyak 16 orang (25,81 persen), diploma sebanyak 1 orang (1,61), dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 44 orang (70,97 persen). Jumlah responden tingkat pendidikan sarjana lebih banyak dibandingkan jumlah pendidikan tingkat SLTP, SLTA, dan SARJANA. Distribusi identitas responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	persen
1	SLTP	1	1,61
2	SLTA	16	25,81
3	Diploma	1	1,61
4	Sarjana	44	70,97
Jumlah		62	100

Sumber: Data Primer, 2019.

b. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden akan didistribusikan dalam tabel distribusi frekuensi. Tanggapan ini merupakan jawaban terhadap kuesioner penelitian. Untuk mengetahui dengan jelas tanggapan responden yang dimaksud meliputi variabel independen yakni kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri, serta variabel dependen yakni kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, selengkapnya terdapat pada pembahasan distribusi tanggapan responden di bawah ini.

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah ketepatan waktu masuk kantor pada jam kerja: Variabel tersebut diukur secara persepsi dengan berbagai indikator kedisiplinan yaitu 1) Ketepatan Waktu, para ASN datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. 2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan 3) tanggung jawab yang tinggi, ASN yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. 4) ketaatan terhadap aturan kantor, ASN memakai pakaian seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap jam masuk dan pulang kantor mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 24 orang (38,71 persen) yang mengatakan sangat setuju, 18 orang (29,03 persen)

yang mengatakan setuju, dan 20 orang (32,26 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa kepatuhan terhadap jam masuk dan pulang kantor mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Distribusi tanggapan responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kepatuhan Terhadap Jam Masuk dan Pulang Kantor Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	24	38,71
2	Setuju	4	18	29,03
3	Cukup setuju	3	20	32,26
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap jam kerja kantor mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 22 orang (35,48 persen) yang mengatakan sangat setuju, 21 orang (33,87 persen) yang mengatakan setuju, dan 19 orang (30,65 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa kepatuhan terhadap jam kerja kantor mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 6
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kepatuhan Terhadap Jam Kerja Kantor Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	22	35,48
2	Setuju	4	21	33,87
3	Cukup setuju	3	19	30,65
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Adapun tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan kantor mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 19 orang (30,64 persen) yang mengatakan sangat setuju, 26 orang (41,93 persen) yang mengatakan setuju, dan 17 orang (27,42 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan kantor mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 7
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kepatuhan Terhadap Kebijakan dan Aturan Kantor Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	19	30,64
2	Setuju	4	26	41,93
3	Cukup setuju	3	17	27,42
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

2) Motivasi

Motivasi ialah tercapainya target kerja tanpa menimbulkan konflik antara ASN dalam kondisi kerja di lapangan. Variabel tersebut diukur secara persepsi dengan tiga indikator motivasi yaitu 1). Motif, adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak tertentu yang ingin dicapai atau kekuatan yang ada dalam diri (inner potential) seseorang. Daya inilah yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku orang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. 2). Harapan (expectancy), adalah peluang yang diperkirakan seseorang bahwa kegiatan yang akan dilakukannya dapat hasil yang diinginkan. Artinya seseorang akan ter-motivasi apabila ia menilai pekerjaan yang akan dilakukan memiliki peluang untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat baginya. 3). Insentif (incentive) yaitu merupakan imbalan yang didapat oleh seseorang sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Berdasarkan tanggapan responden tentang perasaan senang ASN terhadap pekerjaannya mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 30 orang (48,39 persen) yang mengatakan sangat setuju, 11 orang (17,74 persen) yang mengatakan setuju, dan 21 orang (33,87 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa perasaan senang ASN terhadap pekerjaannya mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Distribusi tanggapan responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Perasaan Senang ASN Terhadap Pekerjaannya Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	30	48,39
2	Setuju	4	11	17,74
3	Cukup setuju	3	21	33,87
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Tanggapan responden tentang kreativitas dan inovasi ASN mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 27 orang (43,55 persen) yang mengatakan sangat setuju, 16 orang (25,81 persen) yang mengatakan setuju, dan 19 orang (30,64 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa kreativitas dan inovasi ASN mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 9

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kreativitas dan Inovasi Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	27	43,55
2	Setuju	4	16	25,81
3	Cukup setuju	3	19	30,64
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Adapun tanggapan responden tentang tanggungjawab ASN mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 32 orang (51,61 persen) yang mengatakan sangat setuju, 14 orang (22,58 persen) yang mengatakan setuju, dan 16 orang (25,81 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa tanggungjawab ASN mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 10

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Tanggungjawab ASN Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	32	51,61
2	Setuju	4	14	22,58
3	Cukup setuju	3	16	25,81
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

*Sumber: Data Sekunder, 2019.***3) Pengembangan Diri**

Pengembangan diri merupakan upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, baik pekerjaan saat ini maupun pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan diri adalah setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang dan yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah kelakuan yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.

Berdasarkan tanggapan responden tentang sikap ASN yang baik mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 20 orang (32,26 persen) yang mengatakan sangat setuju, 18 orang (29,03 persen) yang mengatakan setuju, dan 24 orang (38,71 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa sikap ASN yang baik mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 11

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sikap ASN yang Baik Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	20	32,36
2	Setuju	4	18	29,03
3	Cukup setuju	3	24	38,71
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Tanggapan responden tentang pola pikir yang baik mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 22 orang (35,48 persen) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (32,26 persen) yang mengatakan setuju, dan 20 orang (32,26 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa pola pikir yang baik mempengaruhi kinerja ASN pada BPK dan ADK Mamuju.

Tabel 12

Distribusi tanggapan responden

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	22	35,48
2	Setuju	4	20	32,26
3	Cukup setuju	3	20	32,26
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Adapun tanggapan responden tentang kemampuan yang lebih baik mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 24 orang (38,71 persen) yang mengatakan sangat setuju, 20 orang (32,26 persen) yang mengatakan setuju, dan 18

orang (29,03 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa kemampuan yang lebih baik mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Distribusi tanggapan responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan yang Lebih Baik Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	24	38,71
2	Setuju	4	20	32,26
3	Cukup setuju	3	18	29,03
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

4) Kinerja ASN

Kinerja ASN ialah meningkatnya capaian target kerja dalam layanan publik. Variabel tersebut diukur secara persepsi dengan indikator kinerja ASN yaitu, 1). Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. 2). Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3). Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain. 4). Efektivitas, tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia. 5). Komitmen Kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan/organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden tentang kedisiplinan mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 21 orang (33,87 persen) yang mengatakan sangat setuju, 18 orang (29,03 persen) yang mengatakan setuju, dan 23 orang (37,10 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Distribusi tanggapan responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 14 di bawah ini.

Tabel 14

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	21	33,87
2	Setuju	4	18	29,03
3	Cukup setuju	3	23	37,10
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Tanggapan responden tentang motivasi mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 28 orang (45,16 persen) yang mengatakan sangat setuju, 16 orang (25,81 persen) yang mengatakan setuju, dan 18 orang (29,03 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa motivasi mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Distribusi tanggapan responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 15 berikut ini.

Tabel 15

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	28	45,16
2	Setuju	4	16	25,81
3	Cukup setuju	3	18	29,03
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

Adapun tanggapan responden tentang pengembangan diri mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju, sebanyak 19 orang (30,65 persen) yang mengatakan sangat setuju, 23 orang (37,10 persen) yang mengatakan setuju, dan 20 orang (32,26 persen) yang mengatakan cukup setuju. Tidak terdapat responden yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa pengembangan diri mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Distribusi tanggapan responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Diri Mempengaruhi Kinerja ASN

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	persen
1	Sangat setuju	5	19	30,65
2	Setuju	4	23	37,10
3	Cukup setuju	3	20	32,26
4	Kurang setuju	2	-	-
5	Tidak setuju	1	-	-
Jumlah			62	100

Sumber: Data Sekunder, 2019.

c. Analisis Data

berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan program SPSS, ringkasan hasil analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang diteliti yakni kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri terhadap variabel dependen yakni kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju,

Tabel 17

Ringkasan Hasil Analisis Data

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	t hitung	Beta	Keterangan
Constanta	1. 586				
X ₁	0. 389	0. 001	3. 459	0. 340	Signifikan
X ₂	0. 398	0. 000	4. 410	0. 390	Signifikan
X ₃	0. 301	0. 004	2. 962	0. 279	Signifikan
N = 62					
Multiple R	. 804				
Adjusted R Squared	. 628				
F - Sig.	. 000				
F - Hitung	35. 382				
Level of Confidence 95 persen ($\alpha = 0,05$)					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2019.

Berdasarkan ringkasan hasil analisis data regresi linier berganda dengan mempergunakan program SPSS di atas, pengujian hipotesis berdasarkan uji F dan uji t, selanjutnya diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengujian Model (Uji F)

Pengujian secara bersama berdasarkan uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji F

menunjukkan bahwa nilai sig. terhadap seluruh variabel independen adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai F hitung (35. 382) lebih besar dari nilai F tabel (2. 79). Hal ini berarti variabel independen yang diteliti meliputi kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan pengembangan diri (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi ganda (multiple R) diperoleh sebesar 0. 804 yang berarti terdapat hubungan yang erat antara kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju dengan variabel independen yang meliputi kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan pengembangan diri (X3).

Adapun koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (adjusted R square) diperoleh nilai sebesar 0. 628, yang berarti bahwa 62,80 persen variasi dari kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju diterangkan oleh ketiga prediktor, atau ditentukan oleh kedua variabel bebas yaitu kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan pengembangan diri (X3). Sedangkan sisanya yakni 37,20 persen variasi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Berdasarkan hasil interpretasi di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju, secara statistik terbukti.

2) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial berdasarkan uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Sebelum diuraikan pengaruh masing-masing variabel, terlebih dahulu dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1. 586 + 0. 389X_1 + 0. 398X_2 + 0. 301X_3$$

Persamaan regresi di atas diinterpretasikan sebagai berikut:

1. 586, merupakan nilai konstanta yakni nilai kinerja ASN (Y) pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju pada saat X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol (0).
0. 389, menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa perubahan secara positif terhadap kedisiplinan ASN, akan meningkatkan kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju sebesar prosentase nilai koefisien regresinya.
0. 398, menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa perubahan secara positif terhadap motivasi ASN, akan meningkatkan kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju sebesar prosentase nilai koefisien regresinya.
0. 301, menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa perubahan secara positif terhadap pengembangan diri ASN, akan meningkatkan kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju sebesar prosentase nilai koefisien regresinya.

Selanjutnya di bawah ini akan dijelaskan hasil uji t tentang pengaruh secara parsial variabel bebas yakni kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri terhadap variabel terikat yakni kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. terhadap variabel kedisiplinan (X1) adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (3. 459) lebih besar dari nilai t tabel (1. 684). Hal ini berarti variabel kedisiplinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas nilai terhadap variabel motivasi (X2) adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (4. 410) lebih besar dari nilai t tabel (1. 684) Hal ini berarti variabel motivasi (X2) juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas nilai terhadap variabel pengembangan diri (X2) adalah 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (2. 962) lebih besar dari nilai t tabel (1. 684) Hal ini berarti variabel pengembangan diri (X2) juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil interpretasi di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju, secara statistik terbukti.

Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya dari ketiga variabel independen yang diteliti diketahui dari nilai Beta. Untuk variabel kedisiplinan (X1) nilai Beta sebesar 0.340, motivasi (X2) nilai Beta sebesar 0.390, dan variabel pengembangan diri (X3) nilai Beta sebesar 0.279. Hal ini berarti variabel motivasi (X2) lebih besar (dominan) pengaruhnya dibandingkan variabel kedisiplinan (X1) dan variabel pengembangan diri (X3) terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

d. Pembahasan

- 1) Variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Karena kedisiplinan waktu dan disiplin kerja ASN sangat membantu penyelesaian tugas di sekretariat Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Temuan ini sejalan dengan temuan Wayan rekayana yasa putra, Anak Agung putu Agung, Putu Kepramareni (Tahun 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Kedisiplinan ASN ditingkatkan dengan cara melaksanakan tugas dengan baik, dan melakukan jam masuk dan pulang kantor tepat waktu, bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. Inilah yang terjadi dilapangan saat peneliti melihat adanya seorang pemimpin bersama staf ASN yang ada pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.
- 2) Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Karena motivasi menjadi dasar serta pemicu ASN untuk berprestasi, serta tidak menjadikan ASN rendah komitmen dalam penyelesaian tugasnya di sekretariat Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju Temuan ini sejalan dengan temuan Abdul Rahman Rahim, Andi Jam'an (2018) tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian temuan Wayan rekayana yasa putra, Anak Agung putu Agung, Putu Kepramareni (2019) tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi ASN Bina Sejahtera kabupaten Badung . Kemudian temuan Syahril Hasan (2016) tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara memberi fasilitas, perjalanan dinas, insentif kerja, promosi jabatan, kendaraan Dinas, rumah jabatan sehingga termotivasi dalam bekerja. dan juga memberikan cinderamata bagi yang berprestasi.
- 3) Variabel pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Karena dengan pengembangan diri para karyawan akan menjadikan ASN lebih kompeten dan cakap dalam menyelesaikan tugasnya di sekretariat Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Temuan ini sejalan dengan temuan Nurliati (2014) Tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN pada badan pengendalian dampak lingkungan daerah kabupaten Mamuju. Temuan Syahril Hasan (2016) Tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan diri ASN dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang dan pekerjaan masing-masing, sehingga ASN yang berada di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah dapat meningkatkan kecerdasan dalam berpikir untuk bekerja. Dan pemimpin juga melaksanakan evaluasi bersama staf ASN setiap sekali sebulan, untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di Badan pengelola Keuangan dan Asset Daerah kabupaten Mamuju Sulawesi Barat.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju, secara statistik juga terbukti.

5. KESIMPULAN

- a. Berdasarkan hasil uji F, Kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti bahwa berdasarkan uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig. terhadap seluruh variabel independen adalah 0,000 lebih kecil dari

$\alpha = 0,05$ atau nilai F hitung (35. 382) lebih besar dari nilai F tabel (2. 79). Hal ini berarti variabel independen yang diteliti meliputi kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2), dan pengembangan diri (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju. Selanjutnya nilai koefisien korelasi ganda (*multiple R*) diperoleh sebesar 0. 804 yang berarti terdapat hubungan yang erat antara kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju dengan variabel independen yang meliputi kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2), dan pengembangan diri (X_3). Adapun koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0. 628, yang berarti bahwa 62,80 persen variasi dari kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju diterangkan oleh ketiga prediktor, atau ditentukan oleh kedua variabel bebas yaitu kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2), dan pengembangan diri (X_3). Sedangkan sisanya yakni 37,20 persen variasi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mamuju dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Berdasarkan hasil interpretasi di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju, secara statistik terbukti.

- b. Berdasarkan hasil uji t, Kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti bahwa hasil uji t tentang pengaruh secara parsial variabel bebas yakni kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri terhadap variabel terikat yakni kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. terhadap variabel kedisiplinan (X_1) adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (3. 459) lebih besar dari nilai t tabel (1. 684). Hal ini berarti variabel kedisiplinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas nilai terhadap variabel motivasi (X_2) adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (4. 410) lebih besar dari nilai t tabel (1. 684) Hal ini berarti variabel motivasi (X_2) juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas nilai terhadap variabel pengembangan diri (X_3) adalah 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (2. 962) lebih besar dari nilai t tabel (1. 684) Hal ini berarti variabel pengembangan diri (X_3) juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil interpretasi di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan pengembangan diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju, secara statistik terbukti.

- c. Faktor *motivasi* merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dengan nilai beta untuk faktor ini lebih besar dibandingkan nilai beta dari faktor lainnya. Hal ini berarti bahwa faktor yang paling dominan pengaruhnya dari ketiga variabel independen yang diteliti diketahui dari nilai Beta. Untuk variabel kedisiplinan (X_1) nilai Beta sebesar 0. 340, motivasi (X_2) nilai Beta sebesar 0. 390, dan variabel pengembangan diri (X_3) nilai Beta sebesar 0. 279. Hal ini berarti variabel motivasi (X_2) lebih besar (dominan) pengaruhnya dibandingkan variabel kedisiplinan (X_1) dan variabel pengembangan diri (X_3) terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju.

6. REFERENSI

- Abdul Rahman Rahim, Andi Jam'an. 2018. *Journal Internasional. Analisis Pengaruh Motivasi Dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kakandel Propinsi Gorontalo.*
- Anatan, Lina, dan Lena Ellitan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Alfabeta, Bandung.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 9, Nomor 2 | Juni – Desember, 2020

- Angga, D.2017. Kualitas Pegawai Negeri masih rendah. Sindo News. Diakses dari <https://nasional.sindonews.com/read/1264966/15/kualitas-pegawai-negeri-masih-rendah-1513053785>.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahyani, Ati, 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Indeks, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hartono, 2011. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Keempat, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S. P. , 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Akasara, Jakarta.
- Jemy 2014. Analisis Faktor factor yang mempengaruhi peningkatan kinerja ASN pada rumah tahanan kelas II Mamuju, journal
- Mangkunegara, Anawar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2002. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo,2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurliati 2014. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap ASN pada Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kabupaten Mamuju
- Reksohadiprodo, Sukanto, 2010, Dasar-Dasar Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad, 2000. Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Gramedia, Jakarta.
- Schuler,S Randall dan Jackson, Susan E.1997.Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sedarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan ASN Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian. P. Sondang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2012, Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, W. , Budi, et. al. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, T. Ambar, dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, 2013, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Syahril Hasan. 2016. Journal ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman
- Tarmudji, Tarsis, Pengembangan Diri, Liberty, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Winardi, J. 2004. Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada, Jakarta.