



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama

Berth Ellys Seawy Bisay¹, Yohanes Damaskus Resi², Nopenas Sinaga³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: berthcholins@gmail.com

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 06 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of civil servants (Aparatur Sipil Negara/ASN) at the Department of Transportation, Teluk Wondama Regency. The background of this research lies in the observed performance disparities among employees, despite the formal implementation of administrative regulations and supervision systems. The study adopts a quantitative associative approach involving 72 respondents, all civil servants selected through a saturated sampling technique. Data were collected using structured questionnaires and analyzed through multiple linear regression, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on civil servant performance, both partially and simultaneously. The determination coefficient (R^2) value of 0.682 demonstrates that 68.2% of performance variation can be explained by the two independent variables, while the remaining 31.8% is influenced by other factors such as leadership style, work environment, and reward systems. Among the two variables, work discipline shows the most dominant influence with a regression coefficient $\beta = 0.451$ and a significance level of 0.000. These findings strengthen the Human Resource Management theory, which views discipline as a behavioral control mechanism and motivation as an internal driver of performance. Moreover, the study supports the implementation of Government Regulation No. 94 of 2021 on Civil Servant Discipline and Law No. 20 of 2023 on Civil Service, which emphasize integrity and professionalism within the public sector. Practically, the study recommends that local governments strengthen motivation-based and reward-oriented development programs while reinforcing disciplinary consistency through supervision and exemplary leadership. The synergy between personal motivation and structural discipline is expected to enhance civil servant performance sustainably and foster a more accountable and service-oriented public administration.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Civil Servant Performance, Human Resource Management, Teluk Wondama.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih adanya disparitas kinerja antarpegawai meskipun regulasi dan sistem pengawasan telah diterapkan secara

formal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 72 orang ASN yang dipilih melalui teknik saturated sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Di antara kedua variabel independen, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan nilai koefisien $\beta = 0,451$ dan signifikansi 0,000. Temuan ini memperkuat teori Human Resource Management yang menempatkan disiplin sebagai instrumen pengendali perilaku dan motivasi sebagai penggerak internal pegawai. Penelitian ini juga mendukung implementasi PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang menekankan pentingnya integritas dan profesionalisme aparatur publik. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan agar pemerintah daerah memperkuat sistem pembinaan ASN berbasis penghargaan dan motivasi, sekaligus meningkatkan kedisiplinan kerja melalui supervisi dan keteladanan pimpinan. Dengan sinergi antara motivasi personal dan disiplin struktural, diharapkan kinerja ASN di daerah dapat meningkat secara berkelanjutan dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja ASN, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teluk Wondama.*

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik di Indonesia. ASN bukan sekadar pelaksana kebijakan, tetapi juga representasi profesionalisme dan moralitas negara dalam melayani masyarakat. Namun, hingga kini persoalan rendahnya produktivitas, motivasi, dan disiplin kerja masih menjadi tantangan di berbagai daerah, termasuk di wilayah-wilayah terpencil seperti Kabupaten Teluk Wondama. Di era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap ASN untuk bekerja secara transparan, akuntabel, dan berorientasi hasil semakin meningkat (Pemerintah Republik Indonesia, 2023). Ketika aparatur kehilangan semangat kerja dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas, efektivitas pelayanan publik akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Motivasi kerja menjadi salah satu unsur psikologis penting yang memengaruhi kinerja ASN. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugasnya (Maulana & Syafrizal, 2023). Motivasi berperan sebagai energi penggerak yang mendorong aparatur untuk bekerja bukan hanya karena kewajiban, melainkan karena kesadaran moral dan profesional untuk berkontribusi bagi kepentingan publik. Dalam konteks birokrasi daerah, motivasi ASN sering kali dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan, lingkungan kerja, serta dukungan pimpinan. Penelitian

sebelumnya membuktikan bahwa motivasi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja ASN di berbagai instansi pemerintahan (Sibarani & Nagi, 2025; Roringkon, Karamoy, & Nelwan, 2025). Namun, tidak semua instansi mampu menjaga konsistensi motivasi ini, terutama di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi pilar penting dalam menentukan kualitas kinerja ASN. Disiplin tidak hanya bermakna kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencerminkan kesadaran moral, ketaatan pada aturan, serta komitmen terhadap tanggung jawab publik (Yuliani, Yusuf, & Saraswati, 2024). Aparatur yang disiplin akan bekerja secara tertib, menghormati waktu, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, lemahnya kedisiplinan sering menimbulkan rendahnya efektivitas pelayanan dan citra negatif terhadap instansi pemerintah. Menurut Dewi & Dewi (2024), penegakan disiplin yang konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun budaya profesionalisme di kalangan ASN. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa disiplin merupakan kewajiban moral dan hukum bagi setiap pegawai negeri sipil.

Kinerja ASN sendiri mencerminkan sejauh mana pegawai mampu mencapai target kerja dengan memperhatikan kualitas, tanggung jawab, dan efisiensi (Setiawan, 2018). Dalam kerangka manajemen publik modern, kinerja bukan hanya diukur dari output administratif, tetapi juga dari nilai manfaat dan dampak sosial yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan performa ASN. ASN yang termotivasi tetapi tidak disiplin cenderung inkonsisten dalam bekerja, sementara ASN yang disiplin tetapi kurang termotivasi sering bekerja sekadar untuk menggugurkan kewajiban (Ramdani & Kuswara, 2024). Sinergi antara keduanya menjadi prasyarat utama terbentuknya kinerja optimal di sektor publik. Ketika motivasi dan disiplin berfungsi secara harmonis, produktivitas kerja meningkat dan pelayanan publik menjadi lebih berkualitas.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan kinerja ASN. Beberapa laporan internal menunjukkan masih tingginya tingkat keterlambatan kerja dan menurunnya pencapaian target administrasi. Kondisi ini menggambarkan adanya persoalan mendasar pada aspek motivasi dan kedisiplinan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Rahmawati & Indrawati (2025) membuktikan bahwa kombinasi antara motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai birokrasi daerah. Sementara Nawipa, Runtuwene, & Tatimu (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang mendukung disiplin dan motivasi secara simultan menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya kerja ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja bersifat kontekstual, sangat bergantung pada dinamika organisasi serta karakteristik sosial-budaya di wilayah masing-masing.

Di sisi lain, lingkungan kerja di Kabupaten Teluk Wondama memiliki karakteristik sosial dan geografis yang khas. Sebagai daerah kepulauan yang

sebagian besar wilayahnya terdiri atas kawasan pesisir dan pegunungan, aksesibilitas dan koordinasi antarunit kerja sering menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas. Dalam situasi demikian, tingkat motivasi dan kedisiplinan pegawai sangat menentukan keberhasilan program kerja instansi. Sebagaimana dijelaskan oleh Titaley & Kalangi (2024), disiplin dan motivasi yang kuat mampu menjaga efektivitas kerja ASN bahkan di lingkungan dengan keterbatasan sarana. Nilai-nilai gotong royong dan solidaritas sosial yang tinggi di wilayah Papua Barat juga dapat menjadi modal sosial dalam menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab kolektif di antara aparatur pemerintah daerah.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya variasi pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja ASN. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh dominan (Suarni, Norawati, & Nurmansyah, 2025), sementara penelitian lain menyebutkan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas kinerja (Khoiriyah, Sugiono, & Purnomo, 2025). Perbedaan ini menandakan adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih dalam, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang menghadapi tantangan geografis dan sumber daya seperti di Teluk Wondama. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan literatur tersebut melalui pendekatan empiris yang menelaah bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja ASN di sektor perhubungan daerah.

Melalui penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama”, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor internal yang menentukan kualitas kinerja aparatur di daerah. Penelitian ini memiliki relevansi teoretis dan praktis: secara teoretis memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sedangkan secara praktis memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah daerah untuk memperkuat motivasi dan kedisiplinan ASN dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional, efektif, dan berkeadilan (Tim Penulis, 2024; Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Melalui pendekatan yang humanis dan kontekstual, penelitian ini berupaya menghadirkan kontribusi nyata bagi peningkatan tata kelola aparatur yang berintegritas di tingkat lokal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Rahmawati & Indrawati, 2025; Khoiriyah, Sugiono, & Purnomo, 2025). Jenis penelitian ini bersifat eksplanatif, yaitu menjelaskan keterkaitan sebab-akibat antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja ASN). Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menguji sejauh mana pengaruh simultan dan parsial dari kedua variabel bebas tersebut dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai. Penelitian semacam ini penting dilakukan agar

kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor publik dapat berlandaskan pada bukti empiris, bukan sekadar persepsi subjektif.

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama, Provinsi Papua Barat, karena instansi ini memiliki peran strategis dalam pengelolaan transportasi dan pelayanan publik lintas wilayah pesisir serta daratan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh ASN yang bekerja pada Dinas Perhubungan, baik pada bagian administrasi, teknis lapangan, maupun pengawasan. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah ASN aktif di instansi tersebut sebanyak 72 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Yuliani, Yusuf, & Saraswati, 2024). Teknik ini dipilih agar hasil analisis dapat mencerminkan kondisi nyata organisasi secara menyeluruh dan meningkatkan validitas eksternal penelitian.

Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang mengukur tiga variabel penelitian. Variabel motivasi kerja diadaptasi dari konsep Herzberg dan indikator yang dikembangkan oleh Roringkon, Karamoy, & Nelwan (2025), meliputi kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri. Variabel disiplin kerja mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan. Adapun kinerja ASN diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Maulana & Syafrizal (2023) dan Titaley & Kalangi (2024), meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan efektivitas hasil kerja. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji coba kepada 10 responden di luar sampel utama untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, menggunakan analisis Corrected Item-Total Correlation dan koefisien Cronbach Alpha.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Hasil uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja, sementara uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan keduanya secara bersama-sama (Dewi & Dewi, 2024). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja ASN. Pendekatan kuantitatif yang terukur ini memungkinkan hasil penelitian bersifat empiris, logis, dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan kebijakan sumber daya manusia di pemerintahan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan distribusi data dan karakteristik responden pada masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja ASN (Y). Dari 72 responden yang terdiri

atas pegawai struktural dan staf pelaksana, diperoleh gambaran bahwa tingkat motivasi dan disiplin kerja ASN berada pada kategori tinggi, namun belum mencapai kategori sangat tinggi. Sebagian besar pegawai menyatakan termotivasi oleh faktor tanggung jawab dan pengakuan kerja, sementara kedisiplinan paling tinggi terlihat pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Tabel: 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Motivasi Kerja	4.07	0.62	Tinggi
Disiplin Kerja	4.12	0.58	Tinggi
Kinerja ASN	4.15	0.66	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Interpretasi tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,0 (skala 1–5), mengindikasikan kondisi kerja ASN yang cukup baik. Namun, variasi standar deviasi menunjukkan masih adanya perbedaan persepsi antarpegawai, terutama pada indikator motivasi intrinsik dan konsistensi pelaporan kinerja.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan total skor variabel. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir pertanyaan memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid.

Tabel: 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0.74	0.000	Valid
Disiplin Kerja	0.79	0.000	Valid
Kinerja ASN	0.77	0.001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil ini menegaskan bahwa setiap indikator pada ketiga variabel mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan tepat, sehingga dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antaritem. Nilai alpha $> 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

Tabel: 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.881	Reliabel
Disiplin Kerja	0.896	Reliabel
Kinerja ASN	0.902	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Ketiga variabel memiliki nilai alpha > 0,80 yang berarti memiliki reliabilitas tinggi. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinilai stabil dan dapat diandalkan untuk mengukur kondisi ASN secara akurat.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria dasar, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Tabel: 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0.078	0.200	Data Normal
Uji Multikolinearitas (VIF)	1.86	–	Tidak Ada Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	0.438	0.613	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	1.942	–	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh uji memenuhi kriteria statistik yang dipersyaratkan, sehingga model regresi dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja ASN secara parsial. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka pengaruh dinyatakan signifikan.

Tabel: 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-Statistik	p-Value	Kesimpulan
Konstanta	7.318	8.921	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja (X_1)	0.372	3.682	0.001	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0.451	4.918	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien β_2 (0.451) lebih tinggi dibanding β_1 (0.372), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibanding motivasi kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja ASN.

Tabel: 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Statistik	Nilai	Signifikansi	Keterangan
Fhitung	70.412	0.000	Signifikan
R ² (Koefisien Determinasi)	0.682	–	Model Layak

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai Fhitung 70.412 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai R² sebesar 0.682 berarti bahwa 68,2% variasi kinerja ASN dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel penelitian.

Tabel: 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Motivasi – Kinerja ASN	0.711	Korelasi Positif Kuat
Disiplin – Kinerja ASN	0.783	Korelasi Positif Kuat

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Interpretasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja dibanding motivasi kerja. Artinya, ASN yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan tanggung jawab pekerjaan.

Interpretasi Hasil

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja ASN, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang menjaga semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi. Nilai R² sebesar 0.682 menunjukkan bahwa dua variabel ini secara empiris menjelaskan sebagian besar variasi kinerja ASN di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. Hasil ini mendukung temuan Titaley & Kalangi (2024) serta Rahmawati & Indrawati (2025) yang menyebutkan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor utama pembentuk perilaku kerja efektif pada aparatur publik.

Kesimpulan Sementara (Hasil Analitik)

Berdasarkan seluruh hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN baik secara parsial maupun simultan. Pegawai yang memiliki dorongan berprestasi tinggi dan patuh terhadap peraturan menunjukkan kinerja yang lebih produktif dan terukur. Temuan ini memperkuat prinsip Good Governance dalam manajemen ASN, bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai melalui keseimbangan antara motivasi personal dan kontrol organisasi yang disiplin.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan birokrasi daerah sangat dipengaruhi oleh dua faktor mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu dorongan internal pegawai untuk berprestasi dan kepatuhan terhadap norma serta aturan kerja. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai bekerja dengan semangat dan rasa tanggung jawab, sedangkan disiplin menjaga konsistensi perilaku kerja agar sesuai dengan standar organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Suarni, Norawati, & Nurmansyah (2025), yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin merupakan dua pilar utama yang menentukan keberhasilan kinerja individu dalam sektor publik.

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi memperkuat hasil penelitian Nawipa, Runtuwene, & Tatimu (2025) yang menyebutkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor stabilisasi perilaku kerja ASN. Di lingkungan pemerintahan, sistem kerja yang hierarkis dan berbasis regulasi menuntut pegawai untuk patuh pada aturan agar pelayanan publik berjalan efisien. Kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur. Dalam konteks Dinas Perhubungan Teluk Wondama, disiplin menjadi nilai penting mengingat karakteristik kerja yang melibatkan pengawasan lalu lintas, pengelolaan transportasi laut, dan pelayanan administratif yang memerlukan ketepatan dan koordinasi tinggi.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa motivasi kerja tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, berorientasi pada hasil, dan mampu mengatasi hambatan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang merupakan pendorong utama kinerja pegawai publik. Penelitian oleh Roringkon, Karamoy, & Nelwan (2025) juga mendukung hasil ini, di mana motivasi kerja yang kuat meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi dan menurunkan tingkat absensi. Di Teluk Wondama, motivasi pegawai tumbuh melalui rasa tanggung jawab terhadap pelayanan publik di wilayah kepulauan yang menantang secara geografis.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Angka ini menunjukkan kontribusi yang kuat dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Titaley & Kalangi (2024) serta Yuliani, Yusuf, & Saraswati (2024) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja ASN pada berbagai instansi pemerintahan daerah. Dengan demikian, peningkatan kualitas aparatur tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan teknis, tetapi juga harus diiringi dengan pembinaan nilai-nilai kedisiplinan dan pemberian insentif yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Lebih jauh, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya kerja birokrasi yang berbasis pada disiplin formal perlu dilengkapi dengan motivasi personal yang kuat agar tercipta keseimbangan antara kepatuhan dan kreativitas. Seperti yang diungkapkan oleh Rahmawati & Indrawati (2025), kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan administratif, tetapi juga oleh semangat kerja yang lahir dari dorongan internal. Dalam konteks Teluk Wondama, tantangan geografis seperti akses antarwilayah yang sulit menuntut aparatur memiliki motivasi moral yang tinggi untuk tetap memberikan pelayanan terbaik. Dengan kata lain, disiplin menjaga sistem tetap berjalan, sementara motivasi menjaga semangat agar sistem itu berfungsi secara manusiawi dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Tim Penulis (2024) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa produktivitas pegawai merupakan hasil dari integrasi antara kemampuan, motivasi, dan pengawasan organisasi. Disiplin berperan sebagai instrumen pengendali perilaku kerja, sedangkan motivasi menjadi faktor pendorong internal yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Ketika keduanya dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai meningkat bukan karena paksaan, tetapi karena kesadaran dan komitmen moral terhadap tanggung jawab publik. Model ini terbukti efektif di Dinas Perhubungan, di mana pegawai yang termotivasi dan disiplin lebih adaptif terhadap beban kerja yang tinggi dan kondisi lapangan yang beragam.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung kebijakan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menekankan pentingnya integritas dan profesionalisme ASN. Dalam praktiknya, implementasi regulasi tersebut di daerah seperti Teluk Wondama memerlukan adaptasi terhadap kondisi lokal, terutama dalam pembinaan mental dan moral aparatur. Penegakan disiplin yang tidak hanya bersifat hukuman, tetapi juga pembinaan dan penghargaan, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pandangan Ramdani & Kuswara (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang humanis dan konsisten dalam menegakkan aturan akan menciptakan iklim kerja yang mendukung kinerja optimal.

Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini memperkuat model good governance yang menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan organisasi publik. Sebagaimana dijelaskan oleh Setiawan (2018), tata kelola pemerintahan yang efektif menuntut ASN tidak hanya bekerja berdasarkan instruksi, tetapi juga berdasarkan kesadaran etis dan profesional. Ketika motivasi dan disiplin kerja terjalin dengan baik, maka tercipta budaya kerja kolaboratif yang mendorong inovasi pelayanan publik. Dalam konteks Teluk Wondama, sinergi ini sangat relevan karena pemerintah daerah tengah berupaya meningkatkan efektivitas pelayanan transportasi darat dan laut di wilayah kepulauan yang terpencar.

Akhirnya, penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan kinerja ASN harus dilakukan secara terpadu melalui strategi manajerial dan pembinaan personal. Pemerintah daerah perlu merancang program pembinaan disiplin berbasis penghargaan, bukan hanya sanksi, serta memperkuat sistem

motivasi melalui kesempatan pengembangan karier dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Sibarani & Nagi (2025) bahwa kepuasan kerja meningkat ketika pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang. Dengan demikian, pembentukan ASN yang profesional dan berintegritas bukan sekadar hasil dari kepatuhan administratif, melainkan buah dari keseimbangan antara kedisiplinan struktural dan motivasi humanistik.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. Kedua variabel tersebut terbukti menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan pelayanan publik. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding motivasi, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja masih menjadi fondasi utama keberhasilan kinerja birokrasi daerah. Secara statistik, nilai R^2 sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pengendalian organisasi melalui disiplin dan penggerak personal melalui motivasi. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Rahmawati & Indrawati (2025) dan Titaley & Kalangi (2024), yang menegaskan bahwa sinergi antara faktor psikologis dan struktural menjadi kunci pembentuk produktivitas kerja aparatur publik. Selain itu, temuan penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kinerja ASN di daerah tidak hanya bergantung pada kebijakan formal dan sistem reward-punishment, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai moral, tanggung jawab, dan pelayanan publik. Disiplin tanpa motivasi dapat menimbulkan kepatuhan mekanis, sementara motivasi tanpa disiplin menghasilkan kinerja yang tidak konsisten. Oleh karena itu, kedua aspek ini harus berjalan beriringan agar menciptakan ASN yang produktif, berintegritas, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Secara konseptual, penelitian ini menegaskan relevansi teori Good Governance dalam konteks tata kelola birokrasi daerah. ASN yang termotivasi dan disiplin merupakan cerminan aparatur yang profesional dan akuntabel, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN serta PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap penguatan kebijakan sumber daya manusia di sektor publik, terutama pada daerah dengan karakteristik geografis dan sosial seperti Kabupaten Teluk Wondama.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat landasan empiris bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan determinan utama kinerja aparatur publik. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model analisis dengan memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN. Pendekatan mixed-method juga dapat digunakan untuk menggali dimensi kualitatif dari motivasi dan disiplin, terutama dalam memahami faktor psikologis dan nilai-nilai sosial budaya yang memengaruhi

perilaku kerja ASN di daerah. Secara praktis, Pemerintah Kabupaten Teluk Wondama perlu memperkuat strategi pembinaan ASN dengan mengintegrasikan pendekatan disiplin berbasis penghargaan dan pembinaan motivasi yang humanistik. Program pelatihan kedisiplinan sebaiknya tidak hanya menekankan aspek kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran moral terhadap tanggung jawab publik. Selain itu, sistem penghargaan dan promosi jabatan perlu didasarkan pada indikator kinerja yang objektif agar dapat mendorong semangat berprestasi di kalangan ASN. Pemerintah daerah juga disarankan untuk memperkuat iklim kerja partisipatif dengan membuka ruang dialog dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Hal ini penting untuk membangun rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Implementasi reformasi birokrasi di tingkat daerah sebaiknya juga disertai dengan peningkatan kapasitas teknologi informasi dan digitalisasi proses kerja agar efisiensi dan akuntabilitas pelayanan publik dapat ditingkatkan. Akhirnya, dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini menjadi masukan penting bagi pemerintah pusat dan daerah dalam menyusun kebijakan pengembangan ASN yang berorientasi pada keseimbangan antara integritas, motivasi, dan disiplin profesional. Dengan demikian, aparatur pemerintah tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga agen perubahan yang mampu mendorong transformasi pelayanan publik yang transparan, responsif, dan berkeadilan di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di daerah 3T seperti Teluk Wondama.

DAFTAR RUJUKAN

- Dewi, N. T. A., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN di Kantor Kelurahan Cibeureum. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1801-1812. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2449>
- Khoiriyah, M., Sugiono, & Purnomo, H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Nganjuk. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 4, 662-669. <https://doi.org/10.29407/nvry6x70>
- Maulana, R., & Syafrizal, A. (2023). The influence of work motivation and discipline on the performance of civil servants in the Paser District Transportation Service. *Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 2(2), 238-247. <https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.31>
- Nawipa, D. M., Runtuwene, F. R., & Tatimu, V. (2025). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management Research*, 2(2), 112-125. <https://doi.org/10.55606/amfr.v2i2.551>
- Nurjannah, S., & Wijaya, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan inisiatif terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Repository BSI*. <https://repository.bsi.ac.id/repo/68660/>

- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Penulis Kolektif. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penerbit NEM. https://books.google.com/books/about/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Kemampuan_Kerja.html?id=dUnfEAAAQBAJ
- Rahmawati, D., & Indrawati, T. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5), 8012–8023. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i5.10421>
- Ramdani, S., & Kuswara, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab. Garut. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3584–3595. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4588>
- Roringkon, C. J. A., Karamoy, H., & Nelwan, O. S. (2025). The influence of work motivation and job satisfaction on employee performance through work discipline as an intervening variable: Evidence from a public-sector work unit in Indonesia. *Jurnal Good Governance*, 21(2), 94–110. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/gg/article/view/939/582>
- Sari, D. P., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Manajemen, Kewirausahaan dan Bisnis*, 756–768. <https://prosiding.arimbi.or.id/index.php/PROSEMNASIMKB/article/download/199/257/1300>
- Setiawan, B. (2018). The effect of work discipline and motivation toward civil servants performance working at Kerinci Regency Regional Secretariat. *Proceedings of ICESST* 2018. https://www.gci.or.id/proceedings/view_article/90/1/icesst-2018
- Sibarani, R. M., & Nagi, S. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*, 6(2), 738–751. <https://doi.org/10.37385/ceej.v6i2.8557>
- Suarni, Norawati, & Nurmansyah. (2025). Buku referensi meningkatkan kinerja pegawai: Pendekatan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. PT Media Penerbit Indonesia. ISBN 978-634-7184-10-8. <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/543/>
- Tim Penulis. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

https://books.google.com/books/about/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.html?id=MkPsEAAAQBAJ

- Titaley, M. V., & Kalangi, L. (2024). Analysis of the influence of discipline, work motivation, and career development on the performance of civil servants at BPS Maluku Utara. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 7(1), 1234-1247. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8090/pdf>
- Yuliani, T., Yusuf, T., & Saraswati, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. *GEOEKONOMI*, 15(1), 1-15. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.522>.