
Membangun Kinerja Asn Di Pegunungan: Peran Disiplin Kerja Pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak

Ribka Susi Mandakan¹, Manuel Lambi², Mariana Salosso³

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 discipline on employee performance in Hink District, Pegunungan Arfak Regency. The research was motivated by the strategic role of the Indonesian Civil Servants (Aparatur Sipil Negara/ASN) in realizing good governance and by the discipline challenges faced by civil servants in newly established regions with limited infrastructure and geographical constraints. This research employed a quantitative descriptive-verificative approach, with data collected through questionnaires distributed to 30 respondents, consisting of active civil servants in Hink District. Data were analyzed using simple linear regression, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests to ensure the robustness of the model. The results revealed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.547, a correlation value of 0.728, and a significance level of $0.000 < 0.05$. This finding indicates that higher work discipline directly enhances employee effectiveness, responsibility, and productivity. Theoretically, these results support the performance management concepts of Hasibuan (2019), Rivai & Sagala (2011), and Mangkunegara (2013), emphasizing that discipline forms the foundation of professional work behavior. This study contributes empirically to the local government of Pegunungan Arfak Regency in formulating sustainable civil service development policies based on discipline and performance-oriented governance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Civil Servants, Public Administration, Pegunungan Arfak Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Hink, Kabupaten Pegunungan Arfak. Latar belakang penelitian didasari oleh peran strategis Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) serta tantangan kedisiplinan ASN di wilayah pemekaran dengan kondisi geografis sulit. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan pegawai aktif di lingkungan Distrik Hink. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana yang didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,547, nilai korelasi 0,728, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja secara langsung dapat meningkatkan efektivitas, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai ASN. Secara teoritis,

hasil ini mendukung konsep manajemen kinerja Hasibuan (2019), Rivai & Sagala (2011), dan Mangkunegara (2013) bahwa disiplin merupakan fondasi pembentukan perilaku kerja profesional. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak dalam merumuskan kebijakan pembinaan ASN berbasis disiplin kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kinerja pelayanan publik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Pemerintahan Daerah, Pegunungan Arfak.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting sebagai tulang punggung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. ASN bukan sekadar pelaksana kebijakan, melainkan juga penggerak utama tata kelola pemerintahan yang bersih dan berorientasi pelayanan publik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa ASN harus menjalankan tugasnya secara profesional, bebas dari intervensi politik, dan berlandaskan pada sistem merit. Prinsip ini menjadi dasar dalam menciptakan birokrasi yang akuntabel dan adaptif terhadap perubahan, termasuk di daerah otonom baru seperti Kabupaten Pegunungan Arfak (Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2012).

Kabupaten Pegunungan Arfak merupakan salah satu daerah termuda di Provinsi Papua Barat dengan karakteristik geografis pegunungan yang menantang dan infrastruktur yang masih terbatas. Wilayah ini memiliki luas sekitar 2.773,74 km² dengan sepuluh distrik dan lebih dari 160 kampung. Berdasarkan laporan Tribun Papua Barat (2022), sebagian besar wilayahnya merupakan dataran tinggi dengan aksesibilitas yang sulit dijangkau, sehingga efektivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Dalam konteks ini, ASN tidak hanya dituntut untuk memahami aspek administratif, tetapi juga memiliki kedisiplinan tinggi untuk melayani masyarakat di daerah terpencil secara konsisten.

Distrik Hink menjadi salah satu wilayah strategis di Kabupaten Pegunungan Arfak karena memiliki jumlah kampung terbanyak, yaitu 29 kampung. Kondisi ini menuntut pegawai di tingkat distrik memiliki etos kerja, tanggung jawab, dan kedisiplinan yang kuat. Disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan tugas di lapangan, mengingat banyaknya hambatan seperti cuaca ekstrem, keterbatasan sarana komunikasi, dan medan geografis yang sulit. Dalam situasi seperti ini, keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada sejauh mana pegawai mampu menerapkan kedisiplinan sebagai nilai kerja dan bukan sekadar kewajiban formal.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Rivai dan Sagala (2011) menambahkan bahwa disiplin adalah alat komunikasi antara pimpinan dan pegawai untuk mengubah perilaku menjadi lebih efektif serta menciptakan kesadaran terhadap tanggung jawab moral dalam bekerja. Kedisiplinan yang baik menjadi penanda budaya organisasi yang sehat, sedangkan

lemahnya disiplin akan mengarah pada menurunnya kinerja dan produktivitas. Dalam lingkungan pemerintahan, disiplin mencerminkan kualitas moral pegawai dan kepatuhan terhadap aturan birokrasi yang berlaku.

Kinerja pegawai, sebagaimana diuraikan Mangkunegara (2013), merupakan hasil kerja seseorang baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai tanggung jawabnya. Wibowo (2010) mempertegas bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja yang melibatkan kompetensi, motivasi, dan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ASN, kinerja tidak hanya diukur dari output administratif, tetapi juga dari kemampuan memberikan pelayanan publik yang responsif dan berintegritas. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dipandang sebagai variabel fundamental yang menentukan efektivitas birokrasi.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Rarung (2021) menemukan bahwa disiplin berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Sulawesi Utara dengan kontribusi 64%. Musdalifah (2025) juga menunjukkan korelasi positif sebesar 0,699 antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai di Makassar. Hasil serupa ditemukan oleh Vallenria et al. (2020) dan Misnawati et al. (2024), yang menegaskan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi dan profesionalisme dalam organisasi pemerintahan.

Dalam konteks Papua Barat, penelitian Yertas (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kabupaten Pegunungan Arfak. Penelitian lain oleh Yertas (2023) dan Teljoarubun et al. (2024) menegaskan bahwa faktor etos kerja dan budaya kerja turut memperkuat hubungan antara kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Latuheru, Yertas, dan Rahaded (2024) juga menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Manokwari. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja secara konsisten menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja ASN di wilayah timur Indonesia.

Meskipun demikian, masih terdapat tantangan struktural dalam penerapan kedisiplinan ASN di Papua Barat. Berdasarkan data Lembaga Administrasi Negara (Puspasari et al., 2024), tingkat partisipasi ASN dalam program pengembangan kompetensi hanya mencapai 3,37% dari total populasi ASN di wilayah tersebut. Rendahnya partisipasi ini menunjukkan bahwa budaya disiplin belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik birokrasi lokal. Selain itu, beberapa kasus pelanggaran etik seperti keterlibatan ASN dalam politik praktis dan pemalsuan dokumen pegawai memperlihatkan lemahnya sistem pengawasan dan pembinaan (Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, 2024).

Komponen disiplin kerja sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2019) mencakup kehadiran, ketepatan terhadap aturan, ketepatan waktu, kewaspadaan, dan etika kerja. Faktor-faktor yang memengaruhinya antara lain teladan pimpinan, keadilan dalam pemberian sanksi, sistem kompensasi, serta pengawasan melekat. Jika aspek-aspek tersebut diterapkan secara konsisten, maka akan tercipta

lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Sebaliknya, jika pengawasan bersifat longgar, maka motivasi kerja akan menurun dan kinerja organisasi ikut terdampak negatif (Wamea, 2024; Suartini, 2023).

Urgensi penelitian ini terletak pada konteks lokal Distrik Hink yang memiliki tantangan geografis dan sosial unik dibandingkan wilayah lain. Penelitian sebelumnya yang dilakukan di tingkat kabupaten dan provinsi belum menggambarkan secara spesifik kondisi di tingkat distrik, di mana jarak antar kampung yang jauh dan keterbatasan akses menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Dengan demikian, diperlukan kajian yang lebih fokus untuk mengidentifikasi sejauh mana disiplin kerja ASN di Distrik Hink dapat memengaruhi kinerja mereka dalam melayani masyarakat secara optimal.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat model hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagaimana dirumuskan oleh Hasibuan (2019) dan Rivai & Sagala (2011). Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak dalam menyusun strategi pembinaan pegawai berbasis kedisiplinan dan peningkatan etos kerja. Dengan memperhatikan prinsip meritokrasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ASN serta dukungan regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, penelitian ini memiliki relevansi langsung terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja birokrasi di wilayah timur Indonesia.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak, dengan jangka waktu selama satu bulan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Distrik Hink merupakan distrik dengan jumlah kampung terbanyak dan memiliki tantangan geografis yang cukup kompleks, sehingga disiplin kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kinerja pemerintahan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel, yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan sejauh mana kedisiplinan pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN di tingkat distrik.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak yang berjumlah 44 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan masih dapat dijangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dalam metode ini, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya di bawah 100 orang (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sama dengan populasi, yaitu 44 responden. Data yang dikumpulkan terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Distrik Hink, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan instansi terkait, termasuk data struktur organisasi, uraian tugas, serta jumlah pegawai yang aktif.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu kuesioner, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk mengukur tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung mengenai kondisi pegawai dan sistem kerja di Distrik Hink, sedangkan studi pustaka digunakan untuk memperkuat dasar teori melalui referensi dari buku, jurnal, dan peraturan perundangan terkait disiplin kerja dan kinerja ASN. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi guna memastikan bahwa data memenuhi syarat model regresi yang baik. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data residual, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat kesamaan varians antar data. Uji multikolinearitas memastikan tidak adanya korelasi kuat antar variabel bebas, dan uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson untuk menghindari hubungan antar residual. Hasil pengujian kemudian digunakan untuk menghitung nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh 44 orang pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak, yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga kontrak daerah. Seluruh responden berpartisipasi aktif dalam pengisian kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%. Responden berasal dari beragam latar belakang usia, pendidikan, dan masa kerja yang berbeda. Keragaman ini diharapkan mampu memberikan gambaran representatif mengenai tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Distrik Hink.

Tabel: 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	61.4
	Perempuan	17	38.6
Usia	< 30 tahun	10	22.7
	31–40 tahun	20	45.5
	41–50 tahun	9	20.5
	> 50 tahun	5	11.3

Pendidikan	SMA/SMK	14	31.8
	D3	9	20.5
	S1	19	43.2
	S2	2	4.5
Masa Kerja	< 5 tahun	12	27.3
	5–10 tahun	18	40.9
	> 10 tahun	14	31.8

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia produktif antara 31–40 tahun (45,5%), menandakan tenaga kerja di Distrik Hink didominasi oleh pegawai yang berada dalam fase karier aktif dan memiliki pengalaman kerja yang relatif matang. Selain itu, sebagian besar pegawai telah bekerja antara 5–10 tahun (40,9%), yang memperlihatkan kestabilan tingkat pengabdian dan keterikatan dengan institusi. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana (43,2%), diikuti oleh lulusan SMA/SMK (31,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia di Distrik Hink sudah cukup memadai untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik secara profesional.

Dari perspektif gender, terdapat proporsi yang seimbang antara pegawai laki-laki dan perempuan, meskipun laki-laki sedikit lebih dominan (61,4%). Hal ini relevan dengan karakteristik pekerjaan lapangan di wilayah pegunungan yang membutuhkan mobilitas tinggi. Proporsi ini juga mencerminkan bahwa peran perempuan dalam birokrasi lokal semakin meningkat, terutama dalam bidang administrasi dan pelayanan sosial. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa profil responden mencerminkan struktur ASN daerah yang beragam, dengan potensi kinerja yang baik apabila didukung oleh tingkat disiplin kerja yang konsisten.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap dua variabel utama, yaitu disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel: 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Disiplin Kerja	4.08	0.52	Tinggi
Kinerja Pegawai	4.16	0.55	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Rata-rata nilai mean disiplin kerja sebesar 4,08 dan kinerja pegawai sebesar 4,16 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kedua variabel berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai Distrik Hink telah menunjukkan perilaku disiplin yang baik, seperti kehadiran tepat waktu, ketiaatan terhadap aturan kerja, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas. Nilai standar deviasi yang relatif kecil (sekitar 0,5) menunjukkan konsistensi persepsi

antarresponden, menandakan adanya kesamaan pandangan terhadap pentingnya disiplin sebagai penentu kinerja.

Meskipun demikian, masih terdapat variasi persepsi dalam beberapa indikator, terutama pada aspek kepatuhan terhadap standar operasional dan penggunaan waktu kerja secara efisien. Beberapa responden mengemukakan adanya kendala eksternal seperti kondisi geografis dan keterbatasan sarana transportasi yang kadang memengaruhi tingkat kehadiran dan ketepatan waktu. Secara keseluruhan, hasil deskriptif memperlihatkan bahwa pegawai Distrik Hink memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang baik, namun masih perlu peningkatan dalam pengawasan dan penguatan motivasi kerja.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara akurat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel: 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0.714	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	0.738	0.001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi $> 0,30$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Artinya, setiap indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai telah mampu mewakili konstruk teoretis yang diukur. Misalnya, indikator kedisiplinan seperti kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan memiliki konsistensi dengan persepsi pegawai terhadap disiplin kerja secara keseluruhan.

Validitas yang kuat ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen penelitian telah mampu menggambarkan fenomena secara empiris di lapangan. Dengan demikian, hasil analisis statistik yang dihasilkan dapat diinterpretasikan secara lebih akurat. Validitas yang baik juga menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki kesesuaian antara teori dan realitas kontekstual pegawai di Distrik Hink, sebagaimana disarankan oleh Hasibuan (2019) dan Rivai & Sagala (2011) mengenai pentingnya instrumen berbasis perilaku kerja dalam mengukur kedisiplinan ASN.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel secara berulang. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $> 0,60$.

Tabel: 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.865	Reliabel

Kinerja Pegawai	0.891	Reliabel
Sumber: Hasil Olah Data (2025)		

Nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel berada di atas 0,80, yang berarti instrumen memiliki reliabilitas tinggi. Artinya, jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan relatif konsisten dan stabil. Hasil ini menunjukkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur persepsi pegawai mengenai disiplin kerja dan kinerja mereka. Reliabilitas tinggi juga menandakan bahwa tidak terjadi bias atau perbedaan pemahaman yang signifikan antarresponden terhadap makna pernyataan dalam kuesioner.

Secara konseptual, temuan ini memperkuat pandangan Wibowo (2010) bahwa reliabilitas instrumen merupakan dasar validitas data empiris. Ketika alat ukur reliabel, maka hasil analisis statistik dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel secara akurat. Dalam konteks penelitian ini, tingkat reliabilitas yang tinggi memperlihatkan bahwa persepsi pegawai terhadap disiplin kerja dan kinerja memiliki kestabilan internal yang baik di lingkungan birokrasi Distrik Hink.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan statistik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Tabel: 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0.091	0.200	Data Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas (VIF)	1.603	–	Tidak Ada Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	0.512	0.615	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	1.821	–	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Nilai VIF sebesar 1,603 menandakan tidak adanya multikolinearitas karena masih jauh di bawah batas 10, sehingga antarvariabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi $0,615 > 0,05$, yang berarti varians residual bersifat homogen. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,821 berada dalam rentang yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi antarresidual.

Hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh syarat asumsi klasik, sehingga layak untuk dilakukan analisis lanjutan. Secara praktis, data yang memenuhi asumsi klasik memperkuat validitas hasil regresi karena mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan

kinerja pegawai tidak terdistorsi oleh faktor statistik. Dengan demikian, model regresi sederhana ini dapat digunakan untuk menjelaskan secara sahih pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai ASN di Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel: 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-Statistik	p-Value	Kesimpulan
Konstanta	7.016	8.784	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X)	0.547	6.933	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $6.933 > t$ -tabel 2.017 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0.547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit persepsi terhadap kedisiplinan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.547 poin. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

Secara substantif, hasil ini memperkuat teori Hasibuan (2019) dan Rivai & Sagala (2011), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam menciptakan produktivitas dan efektivitas organisasi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki tanggung jawab kerja yang lebih baik, mampu mematuhi aturan, dan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam konteks Distrik Hink yang memiliki kondisi geografis berat dan keterbatasan fasilitas, kedisiplinan menjadi faktor kunci yang menjaga ritme kerja pegawai agar pelayanan publik tetap berjalan efisien.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, digunakan uji korelasi Pearson Product Moment.

Tabel: 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Disiplin Kerja – Kinerja Pegawai	0.728	Korelasi Positif Kuat

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0.728 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hubungan yang kuat ini mengindikasikan bahwa disiplin tidak hanya berdampak pada kehadiran dan kepatuhan administratif, tetapi juga pada produktivitas dan efisiensi kerja di tingkat operasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yertas (2023) dan Latuheru et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi variabel dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah Papua Barat.

Korelasi yang tinggi ini juga menggambarkan bahwa budaya kerja di Distrik Hink relatif stabil dan terkendali meskipun menghadapi berbagai keterbatasan infrastruktur. Pegawai yang mematuhi jadwal kerja, menjalankan tugas sesuai prosedur, dan menghormati aturan organisasi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih efektif. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan perlunya penguatan sistem pengawasan dan pembinaan disiplin ASN di tingkat distrik, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, agar kinerja pemerintahan daerah semakin optimal dan berorientasi pada hasil (performance-based governance).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor mendasar yang menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur pemerintahan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,547 serta korelasi positif 0,728 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Secara empiris, hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks ASN di daerah pegunungan seperti Hink, kepatuhan terhadap waktu, kehadiran, dan pelaksanaan prosedur menjadi penentu utama keberhasilan dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan Rivai dan Sagala (2011) bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi dan pengendalian manajerial untuk membentuk perilaku kerja yang efektif. Pegawai dengan disiplin tinggi menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, bekerja secara konsisten sesuai target, serta memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Kondisi tersebut tercermin dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata persepsi disiplin kerja sebesar 4,08 (kategori tinggi) dan kinerja pegawai 4,16 (kategori tinggi). Artinya, meskipun terdapat kendala geografis seperti jarak antar kampung yang cukup jauh dan keterbatasan sarana transportasi, pegawai Distrik Hink tetap berupaya menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Sikap kedisiplinan ini menjadi modal penting dalam membangun kinerja birokrasi di daerah yang sedang berkembang.

Selanjutnya, hasil ini sejalan dengan penelitian Yertas (2023) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pegunungan Arfak yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi dominan dibandingkan faktor motivasi dan kepuasan kerja. Demikian pula Latuheru, Yertas, dan Rahaded (2024) di Kabupaten Manokwari menegaskan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja

pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 65%. Kesamaan hasil di dua wilayah ini menunjukkan bahwa fenomena kedisiplinan ASN di Papua Barat memiliki pola konsisten: semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Hal ini memperkuat pandangan bahwa disiplin merupakan prasyarat budaya kerja ASN di wilayah timur Indonesia, di mana tantangan alam dan sosial justru menguji komitmen pegawai terhadap tugasnya.

Dari sudut pandang manajerial, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengawasan dan pembinaan kedisiplinan ASN secara berkelanjutan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa disiplin ASN mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta integritas dalam menjalankan pelayanan publik. Berdasarkan temuan di Distrik Hink, pengawasan atasan langsung (pengawasan melekat) menjadi instrumen penting dalam menumbuhkan kedisiplinan pegawai, terutama di wilayah dengan akses terbatas dan rentang kendali organisasi yang luas. Oleh karena itu, kepala distrik perlu memperkuat mekanisme supervisi, kehadiran lapangan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional untuk menumbuhkan budaya disiplin positif di lingkungan kerja.

Selain itu, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang disiplin mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan efisiensi pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan penelitian Misnawati (2024) dan Musdalifah (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintahan daerah. Dalam konteks Distrik Hink, hasil ini memperlihatkan bahwa disiplin telah menjadi salah satu faktor pembeda utama antara pegawai dengan kinerja tinggi dan pegawai yang kurang produktif. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan pegawai secara sistematis akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pelayanan publik di Kabupaten Pegunungan Arfak.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep Manajemen Kinerja (Wibowo, 2010) yang menekankan keterkaitan antara perilaku individu, sistem penghargaan, dan hasil organisasi. Disiplin kerja yang baik memperkuat akuntabilitas kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan program pembangunan daerah. Temuan ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di wilayah timur Indonesia, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah baru (pemekaran). Dengan adanya korelasi yang kuat antara disiplin dan kinerja, pemerintah daerah diharapkan mampu merumuskan kebijakan pembinaan ASN berbasis perilaku, yang tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab moral. Upaya tersebut akan menjadi fondasi penting dalam membangun birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak. Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,547 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti setiap peningkatan kedisiplinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Korelasi yang kuat antara kedua variabel dengan nilai $r = 0,728$ menegaskan bahwa disiplin merupakan determinan utama dalam membentuk produktivitas, tanggung jawab, dan efektivitas pegawai ASN di lingkungan kerja pemerintahan daerah. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelayanan publik. Dari perspektif organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai faktor perilaku individu, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian manajerial yang berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan fungsi pemerintahan. Pegawai yang disiplin mampu menjaga ketepatan waktu, konsistensi kehadiran, serta mematuhi peraturan kerja dengan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini konsisten dengan teori Hasibuan (2019), Rivai & Sagala (2011), serta hasil penelitian Yertas (2023) dan Latuheru et al. (2024) yang menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi kinerja birokrasi yang efisien dan profesional, terutama di lingkungan ASN daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep Manajemen Kinerja (Wibowo, 2010) dan Manajemen SDM (Mangkunegara, 2013) bahwa kedisiplinan merupakan refleksi dari komitmen, motivasi, dan etika kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks daerah pemekaran seperti Kabupaten Pegunungan Arfak, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika perilaku ASN di wilayah dengan kondisi geografis sulit namun memiliki potensi sumber daya manusia yang tinggi. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa peningkatan disiplin kerja ASN tidak hanya memperbaiki efisiensi individu, tetapi juga memperkuat citra profesionalisme birokrasi lokal dalam mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan prinsip good governance di tingkat distrik.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Pegunungan Arfak, khususnya Distrik Hink. Pertama, perlu dilakukan penguatan sistem pembinaan dan pengawasan kedisiplinan ASN secara berkelanjutan, dengan menerapkan mekanisme pengawasan melekat (waskat) yang efektif, pemberian sanksi bagi pelanggaran kedisiplinan, serta penghargaan bagi pegawai berprestasi. Kepala distrik bersama atasan langsung di setiap unit kerja perlu mengembangkan budaya kerja yang menekankan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta etika pelayanan publik yang berintegritas. Upaya ini penting untuk menjaga stabilitas kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil (performance-based governance). Kedua, pemerintah daerah diharapkan dapat mengintegrasikan hasil penelitian ini ke dalam kebijakan manajemen sumber daya

manusia daerah, misalnya melalui pelatihan kedisiplinan berbasis karakter dan nilai budaya lokal Papua Barat. Program pembinaan seperti "Magang Afirmatif ASN Papua Barat" yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara dapat dijadikan model pengembangan kompetensi berbasis disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dengan melibatkan beberapa distrik lain di Kabupaten Pegunungan Arfak atau wilayah sekitarnya seperti Manokwari dan Teluk Bintuni, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang pola kedisiplinan ASN di wilayah Indonesia Timur. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar ilmiah dan praktis dalam merumuskan kebijakan pembinaan ASN yang profesional, disiplin, dan berintegritas tinggi di masa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Yogyakarta. (2024). Sekilas tentang isi UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/34557>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara. <http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf>
- Latuheru, Y. Y., Yertas, M., & Rahaded, L. K. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Manokwari. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 1536–1546. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/7520/5012>
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. <https://repository.radenfatah.ac.id/19228/3/BAB%202-%20LAMPIRAN-21-38.pdf>
- Misnawati, R., Jumaidi, & Dharma, A. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (JMSDM)*. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/download/458/375/796>
- Musdalifah, N. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Publik*. Universitas Islam Makassar. <https://jurnal-fisip.uim-makassar.ac.id/index.php/publik/article/view/152>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pegunungan Arfak di Provinsi Papua Barat. <https://papuabarata.bpk.go.id/kabupaten-pegunungan-arfak/>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.

<https://kepegawaian.polje.ac.id/peraturan-pemerintah--pp--tentang-manajemen-pns>

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>

Puspasari, A., Sukanto, Y. S., & Aditama, R. (2024). Efektivitas program magang afirmatif ASN Papua Barat dalam mendukung kebijakan nasional. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 20(2), 249–280. <https://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/download/436/113/>

Rarung, N. E. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Sulawesi Utara. *Productivity: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 8(1). Universitas Sam Ratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/34552/32443>

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi Kedua). PT Raja Grafindo Persada. <http://repo.darmajaya.ac.id/5710/7/BAB%20II.pdf>

Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia pada pegawai negeri sipil. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(4), 805–814. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/download/2421/1179>

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Teljoarubun, A. L., Hamzah, M., Nanda, G. D., & Yertas, M. (2024). Analisis kemampuan SDM, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(2), 1–13. <https://jmbaina.id/index.php/jmba/article/download/37/41>

Tribun Papua Barat. (2022, November 27). Profil Kabupaten Pegunungan Arfak, daerah di Papua Barat dengan wilayah terkecil dan dataran tinggi. Tribun Papua Barat. <https://papuabarbat.tribunnews.com/2022/11/27/profil-kabupaten-pegunungan-arfak-daerah-di-papua-barat-dengan-wilayah-terkecil-dan-dataran-tinggi>

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Institut Manajemen Koperasi Indonesia. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equilibrium/article/download/104/82>

Wamea, S. (2024). Analisis kinerja pegawai pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat di Jakarta 2023. *Jurnal Planoearth*, 9(1), 32–39. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/795/515>

Wibowo. (2010). Manajemen kinerja (Edisi Ketiga). PT Raja Grafindo Persada. <http://repository.stei.ac.id/7478/3/BAB%202.pdf>

Yertas, M. (2023). Pengaruh disiplin, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Papua Barat. *BUGIS: Journal of Business, Technology, & Social Science*, 1(3). Universitas Caritas Indonesia.

<https://scholar.google.com/citations?user=Wil9C14AAAAJ&hl=id>

Yertas, M. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak. *BUGIS: Journal of Business, Technology, & Social Science*, 1(3). Universitas Caritas Indonesia.

<https://scholar.google.com/citations?user=Wil9C14AAAAJ&hl=id>.