

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah

Mikael Tekege^{1*}, Sita Yubelina Sabandar², Baharuddin³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

amel1304.3883@gmail.com¹; tikupasangsita@gmail.com², dr_baharuddin05@gmail.com³

*Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Papua Tengah. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 63 responden yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan strategi peningkatan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, serta penegakan disiplin yang konsisten dalam rangka mendorong kinerja optimal aparatur sipil negara di lingkungan Dinas PUPR Papua Tengah. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen kepegawaian untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama melalui pemberian penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, serta pembinaan kedisiplinan yang terstruktur.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, PUPR, Papua Tengah

Abstract

This study aims to examine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Central Papua Province. A quantitative approach was employed using a survey method with questionnaires distributed to 63 purposively selected respondents. Data were analyzed through multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline also demonstrates a positive and significant effect. Simultaneously, motivation and work discipline contribute significantly to enhancing employee performance. These findings highlight the importance of strengthening both intrinsic and extrinsic motivation, as well as enforcing consistent work discipline, to achieve optimal performance among civil servants at the PUPR Office of Central Papua Province. The study provides practical implications for human resource management, particularly in formulating policies to improve employee motivation through incentives and recognition, enhancing workplace facilities, and developing structured discipline systems to support organizational goals.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance, PUPR, Central Papua

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, terutama instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja (Sutrisno, 2019). Motivasi menjadi pendorong utama yang menggerakkan pegawai untuk mencapai target organisasi, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Robbins & Judge, 2019). Kombinasi keduanya terbukti berperan besar dalam menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, efektif, dan berintegritas.

Fenomena rendahnya kinerja aparatur masih menjadi persoalan di berbagai daerah, termasuk di Provinsi Papua Tengah yang baru terbentuk pada tahun 2022. Data Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Papua Tengah tahun 2024 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja pegawai belum mencapai target. Misalnya, penyelesaian proyek pembangunan jalan utama hanya mencapai 70% dari target, tingkat kehadiran pegawai lapangan sebesar 85%, serta ketepatan waktu pelaporan progres proyek baru mencapai 70%. Fakta ini menggambarkan adanya persoalan pada aspek motivasi dan disiplin kerja pegawai yang secara langsung berdampak pada efektivitas pembangunan infrastruktur di daerah (PUPR Papua Tengah, 2025).

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Dinas PUPR Papua Tengah Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
Penyelesaian proyek jalan utama	100	70	Tertunda akibat cuaca ekstrem dan lemahnya motivasi pegawai
Kehadiran pegawai lapangan	100	85	Masih rendah karena pengawasan dan motivasi yang lemah
Ketepatan waktu pelaporan progres proyek	100	70	Terhambat koordinasi dan kedisiplinan kerja
Kepatuhan terhadap standar teknis proyek	100	80	Beberapa proyek tidak sesuai RAB dan spesifikasi teknis

Indikator Kinerja	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
Efisiensi penggunaan anggaran	100	75	Biaya membengkak akibat lemahnya kontrol kedisiplinan

Sumber: Data PUPR (2025)

Sejumlah penelitian sebelumnya menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta (Putri, Martaleni, & Setia, 2022; Nathasyah et al., 2024). Penelitian Fitria dan Racaliani (2019) bahkan menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin dapat menjelaskan lebih dari 70% variasi kinerja pegawai. Namun, sebagian besar studi tersebut berfokus pada organisasi di wilayah perkotaan atau sektor swasta, sementara kajian empiris mengenai aparatur sipil negara di daerah baru seperti Papua Tengah masih sangat terbatas.

Penelitian ini menjadi penting karena Provinsi Papua Tengah menghadapi tantangan unik berupa kondisi geografis yang berat, keterbatasan sarana, dan tuntutan percepatan pembangunan infrastruktur. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Papua Tengah akan memberikan kontribusi nyata, baik secara teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, maupun secara praktis dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas aparatur sipil negara di daerah otonom baru.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Teori Kinerja Organisasi

Landasan utama penelitian ini mengacu pada teori kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2015). Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana dorongan internal individu serta kepatuhan terhadap norma organisasi menjadi faktor penentu pencapaian hasil kerja. Dalam konteks birokrasi publik, motivasi menjadi penggerak utama yang mendorong aparatur untuk bekerja lebih giat, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku agar sesuai dengan aturan organisasi (Siagian, 2017; Sinambela, 2018). Oleh karena itu, teori kinerja dipakai sebagai grand theory yang menjelaskan

keterkaitan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah daya penggerak yang memengaruhi semangat kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Putri, Martaleni, dan Setia (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nathasyah et al. (2024) pada pegawai kantor kelurahan di Bekasi Jaya, di mana motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi.

Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kepatuhan pegawai terhadap aturan dan norma kerja yang berlaku. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan pada atasan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian Pratiwi (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap pencapaian kinerja optimal pada karyawan sektor swasta. Sementara itu, Silalahi dan Bangun (2020) menemukan bahwa kedisiplinan dalam bekerja menjadi determinan utama kinerja pada organisasi sektor publik dan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa disiplin, motivasi yang tinggi sekalipun tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang konsisten dan sesuai standar organisasi.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja diyakini memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian Fitria dan Racaliani (2019) mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari 70% variasi kinerja karyawan. Ratnawati et

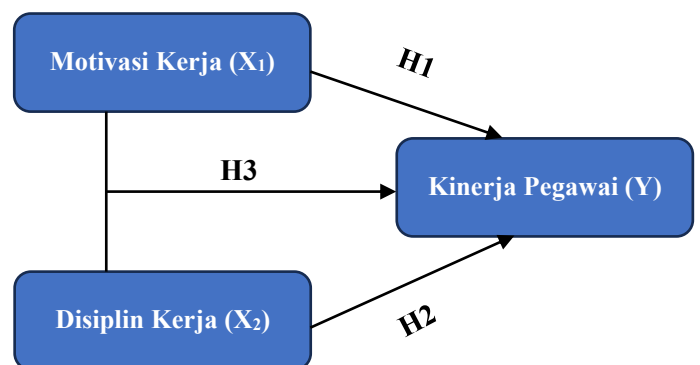
al. (2023) bahkan mencatat bahwa kontribusi simultan kedua faktor ini dapat mencapai 83% dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor konstruksi. Demikian pula, Riyanti dan Komala (2023) menemukan bahwa motivasi dan disiplin memberikan kontribusi lebih dari 50% terhadap kinerja karyawan perusahaan swasta. Dengan demikian, motivasi dan disiplin dapat dianggap sebagai fondasi utama pembentukan etos kerja yang unggul dalam organisasi publik.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- **H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.
- **H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.
- **H3:** Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas, penulis mencoba menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini seperti pada **Gambar 1**.



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research design). Desain ini dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis secara empiris (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, penelitian ini tidak

hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menguji hubungan kausalitas antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Papua Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah yang berjumlah 87 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Teknik ini dianggap tepat karena memungkinkan hasil penelitian lebih akurat dan representatif, mengingat seluruh responden terlibat dalam pengisian kuesioner.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah yang berlokasi di Kabupaten Nabire, sebagai ibu kota provinsi. Lokasi ini dipilih karena merupakan pusat aktivitas administrasi sekaligus pelaksanaan program pembangunan infrastruktur provinsi. Adapun waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu November 2024 hingga Januari 2025, meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data lapangan, hingga pengolahan data.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, peneliti juga menggunakan observasi dan dokumentasi untuk memperkuat temuan lapangan. Menurut Arikunto (2022), penggunaan instrumen ganda bermanfaat untuk meningkatkan validitas data melalui teknik triangulasi.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, sebaiknya hasil penelitian anda dapat menjawab pertanyaan penelitian / hipotesis yang anda rumuskan sebelumnya.

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah 87 pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah yang menjadi sampel jenuh. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	78,16%
	Perempuan	19	21,84%
Usia	21–30 tahun	2	2,30%
	31–40 tahun	6	6,90%
	41–50 tahun	65	74,71%
	51–60 tahun	14	16,09%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	21	24,14%
	S1/S2	66	75,86%
	1–10 tahun	22	25,29%
Masa Kerja	11–20 tahun	48	55,17%
	21–30 tahun	16	18,39%
	>30 tahun	1	1,15%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (78,16%) dengan usia produktif 41–50 tahun (74,71%). Sebagian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi (75,86%) dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 11 tahun (55,17%). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas PUPR memiliki tingkat kedewasaan dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas pembangunan infrastruktur di Papua Tengah.

Hasil Uji Statistik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,718	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,786	Reliabel
Kinerja (Y)	0,773	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, artinya instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten digunakan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta	5,612	-	-
Motivasi (X ₁)	0,428	4,217	0,000
Disiplin (X ₂)	0,371	3,892	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

$$R^2 = 0,612 \mid F\text{-hitung} = 26,741 \mid \text{Sig.} = 0,000$$

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,612 + 0,428X_1 + 0,371X_2 + e$$

Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,428 poin, sedangkan peningkatan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,371 poin.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
H1	Motivasi → Y	4,217	1,988	0,000	Signifikan
H2	Disiplin → Y	3,892	1,988	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
26,741	3,11	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 61,2%.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Hal ini dapat dijelaskan karena motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama yang mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, mendapatkan penghargaan, dan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri, Martaleni, dan Setia (2022) yang menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai negeri sipil. Nathasyah et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi menjadi determinan signifikan bagi pencapaian kinerja pegawai pemerintah daerah.

Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin mendorong keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta kepastian bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Penelitian Pratiwi (2022) serta Silalahi dan Bangun (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor dominan yang berkontribusi terhadap kinerja, baik pada sektor swasta maupun publik.

Secara simultan, penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 61,2%. Hal ini berarti motivasi tanpa disiplin hanya akan mendorong semangat kerja tanpa arah, sedangkan disiplin tanpa motivasi hanya menghasilkan kepatuhan mekanis tanpa kreativitas. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang memperkuat kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab kerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan Fitria dan Racaliani (2019) serta Ratnawati et al. (2023) yang menekankan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks Provinsi Papua Tengah sebagai daerah otonom baru dengan tantangan geografis, infrastruktur terbatas, dan tuntutan percepatan pembangunan. Sebagian besar penelitian terdahulu menyoro motivasi dan disiplin pada

konteks perkotaan atau organisasi swasta (Pratiwi, 2022; Silalahi & Bangun, 2020), sementara penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai aparat sipil negara di wilayah baru yang sedang membangun tata kelola pemerintahan. Hal ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya pada daerah yang masih dalam tahap konsolidasi birokrasi.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen kepegawaian di Dinas PUPR Papua Tengah. Pertama, perlunya strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian insentif, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Kedua, penegakan disiplin kerja harus diperkuat melalui sistem absensi yang terintegrasi, supervisi rutin, dan penerapan reward and punishment yang konsisten. Ketiga, manajemen perlu mengkombinasikan program motivasi dan disiplin secara sinergis agar mampu mendorong pencapaian kinerja optimal dalam pembangunan infrastruktur di Papua Tengah.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep Robbins dan Judge (2019) bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, serta menambahkan bukti empiris mengenai peran disiplin kerja sebagai mekanisme kontrol perilaku dalam birokrasi publik. Temuan ini juga menegaskan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin bukan hanya relevan di sektor swasta, tetapi juga krusial dalam memperkuat etos kerja aparat sipil negara, terutama di daerah otonom baru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen SDM di sektor publik dengan menekankan sinergi antara faktor motivasional dan normatif dalam menciptakan kinerja unggul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Secara parsial, motivasi kerja terbukti meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh

signifikan dengan menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi pelaksanaan pekerjaan sesuai standar organisasi. Secara simultan, motivasi dan disiplin memberikan kontribusi sebesar 61,2% terhadap variasi kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kombinasi keduanya membentuk fondasi utama dalam menciptakan etos kerja unggul di lingkungan birokrasi publik, khususnya pada daerah otonom baru seperti Papua Tengah. Penelitian ini sekaligus menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal pada aparat sipil negara tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis dan sumber daya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan normatif pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah daerah melalui Dinas PUPR Papua Tengah disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi dan disiplin pegawai dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Program peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui penyediaan penghargaan yang adil, pengembangan karier, dan pemberian fasilitas kerja yang memadai agar pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk berprestasi. Di sisi lain, penegakan disiplin kerja perlu diperkuat melalui mekanisme absensi elektronik, supervisi rutin, dan penerapan reward and punishment secara konsisten, sehingga tercipta budaya kerja yang tertib dan profesional. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, terutama dalam konteks daerah otonom baru yang menghadapi tantangan unik. Peneliti selanjutnya dapat memperluas kajian dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis dengan penuh rasa hormat menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan dan penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih yang mendalam penulis tujukan kepada **Dr. Sita Yubelina Sabandar, SE., MM.Ak** selaku Pembimbing I dan **Prof. Dr. Baharuddin, M.Si** selaku Pembimbing II, atas segala bimbingan, arahan, dan masukan berharga yang telah

diberikan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

Penulis juga menyampaikan penghargaan kepada pimpinan serta seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Papua Tengah yang telah memberikan kesempatan, bantuan, serta kerja sama dalam pengumpulan data. Akhirnya, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada keluarga, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun materiil, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. W. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 45–56.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fitria, R., & Racaliani, D. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 112–121.
- Fitriani, R., Hasanah, U., & Sari, D. (2023). The effect of work discipline on employee performance in government institutions. *International Journal of Social Science Research*, 5(3), 76–85.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, S., & Salim, A. (2021). Work discipline and its effect on employee performance in public sector. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 34–42.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nathasyah, D., Puspitasari, A., & Rahman, H. (2024). The influence of motivation and work discipline on employee performance in public services. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 39(1), 21–32.
- Nazil, A., Respati, A., & Natsir, M. (2024). Job satisfaction, motivation, and employee performance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Business and Management Review*, 12(1), 55–67.
- Pratiwi, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 215–224.
- Putri, A. W., Martaleni, & Setia, N. (2022). The effect of motivation and discipline on the performance of civil servants. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 87–96.
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Rahmawati, E., & Lestari, S. (2021). Work motivation and its influence on employee performance: Empirical study of public sector. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 28(1), 77–88.
- Ratnawati, R., Pramudito, A., & Widodo, H. (2023). Motivation, work discipline, and employee performance in construction companies. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 5(2), 144–152.
- Riyanti, A., & Komala, L. (2023). The role of motivation and discipline in improving employee performance. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 66–74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction: The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1304–1315. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665>
- Saragih, F., & Putri, H. (2022). Work discipline as a determinant of performance: Study on government employees. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 101–109.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, A., & Bangun, R. (2020). Discipline and performance of teachers in public schools.

- Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(2), 88–96.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriyadi, E., & Yuliana, N. (2022). Work discipline and employee performance in public administration. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(3), 145–152.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Wahyuni, S. (2020). The impact of work discipline on performance: Evidence from local government institutions. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 9(1), 55–62.
- Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.311>