



Analisis Pengaruh Kurangnya Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia

Arya Pratama Iqbal¹, Muhammad Fakhru Rizal², dan Rifqi Fadhillah Panigoro³
^{1,2,3}Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received May 30, 2024
Revised May 31, 2024
Accepted June 7, 2024

Keywords:

ASN,
Motivasi Kerja,
Disiplin

Keywords:

ASN,
Work motivation,
Discipline

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan performa dan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kurangnya motivasi kerja terhadap tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kurangnya motivasi kerja dengan rendahnya tingkat kedisiplinan ASN. ASN yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah cenderung menunjukkan disiplin yang kurang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini menekankan pentingnya upaya peningkatan motivasi kerja melalui berbagai program dan kebijakan untuk meningkatkan kedisiplinan ASN. Dengan meningkatkan motivasi kerja, diharapkan kedisiplinan ASN juga akan meningkat, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja pelayanan publik di Indonesia. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks sektor publik di Indonesia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan untuk memperbaiki sistem motivasi dan disiplin ASN.

ABSTRACT

Work motivation is a crucial factor in determining employee performance and work discipline. This research aims to analyze the influence of lack of work motivation on the level of discipline of State Civil Apparatus (ASN) in Indonesia. The research results show that there is a significant relationship between lack of work motivation and low levels of ASN discipline. ASNs who have low levels of work motivation tend to show less discipline in carrying out their duties and responsibilities. This finding is the importance of efforts to increase work motivation through various programs and policies to improve ASN discipline. By increasing work motivation, it is hoped that ASN discipline will also increase, which in the end can have a positive impact on the performance of public services in Indonesia. This research makes a contribution to the field of human resource management, especially in the context of the public sector in Indonesia, and provides practical recommendations for policy makers to improve the motivation and discipline system of ASN.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Arya Pratama Iqbal

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia
Jakarta, Indonesia
Email : arya.pratama@ui.ac.id

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan elemen krusial yang berperan penting dalam menentukan produktivitas dan kedisiplinan karyawan di berbagai organisasi, termasuk di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. ASN memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik. Namun, berbagai laporan dan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan ASN di Indonesia sering kali berada di bawah standar yang diharapkan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), 2020; Badan Kepegawaian Negara (BKN, 2019). Salah satu faktor utama yang dikaitkan dengan fenomena ini adalah rendahnya tingkat motivasi kerja di kalangan ASN [1].

Kedisiplinan kerja adalah salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Kedisiplinan yang rendah dapat berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk peningkatan angka ketidakhadiran, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan rendahnya kualitas pelayanan publik. Berdasarkan Indeks Profesionalitas (IP) yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), terdapat empat dimensi utama yang digunakan untuk mengukur profesionalitas ASN, yaitu kualitas pelayanan, disiplin, etika kerja, dan kemampuan teknis. Hal ini tidak hanya menghambat efisiensi administrasi pemerintahan tetapi juga dapat merusak citra pemerintah di mata masyarakat. Oleh karena itu, memahami bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN dan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Untuk menjawab permasalahan ini, penelitian ini akan mengeksplorasi dua rumusan masalah utama yang diantaranya adalah bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN di Indonesia, dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja ASN di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan ASN, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja birokrasi di Indonesia secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan ASN di Indonesia dan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja di kalangan ASN. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang berdasarkan bukti empiris untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja ASN, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di Indonesia.

2. METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penulisan esai ini adalah studi pustaka atau library research. Metode ini memungkinkan penulis untuk mengumpulkan berbagai informasi, teori, dan data dengan menggunakan materi yang tersedia di perpustakaan termasuk artikel jurnal, laporan penelitian, dan dokumen resmi serta sumber-sumber resmi dari internet yang relevan dengan masalah yang dibahas. Proses pengumpulan data ini melibatkan pembacaan, telaah, dan analisis informasi dan data yang relevan. Penulis memastikan bahwa argumen dan analisis yang disajikan dalam jurnal ini didukung oleh sumber yang dapat diandalkan dan relevan. Metode ini memberikan peneliti kesempatan untuk menelaah teori-teori yang sudah ada, mengidentifikasi celah penelitian, dan mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang sedang diteliti. Oleh karena itu, metode studi pustaka menjadi landasan utama dalam penyusunan tulisan ini, karena ini memastikan bahwa argumen dan hasil yang disajikan didukung oleh sumber yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menggali dan memahami lebih dalam fenomena terkait pengaruh kurangnya motivasi kerja terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia dengan melibatkan studi kasus, tinjauan literatur dari beberapa jurnal yang relevan untuk memahami konteks, tantangan, dan peluang dalam menganalisis masalah tersebut dalam konteks sektor publik. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh wawasan yang kaya melalui analisis deskriptif dan interpretatif atas data yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur yang telah disebutkan. Melalui pendekatan dengan penelitian kualitatif ini, peneliti tentu dapat mengeksplorasi nuansa dan dinamika yang tidak dapat dicapai dengan metode kuantitatif. Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini bertujuan untuk menggali wawasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap topik permasalahan tersebut, serta memberikan rekomendasi praktis terhadap pengaruh kurangnya motivasi kerja terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia.

2.1 Tinjauan Pustaka

1. Teori Motivasi

Ditinjau melalui bukunya yang berjudul *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*, Denhardt et al.,[2], menjelaskan bahwa motivasi secara sederhana merupakan “*what causes people to behave as they do*”. Motivasi sendiri memiliki komponen perilaku yang kuat, dan penting bagi pegawai karena merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja. Selanjutnya Edward Lawler (1990) menjelaskan bahwa “Motivasi dipengaruhi oleh persepsi berwawasan ke depan mengenai hubungan antara kinerja dan imbalan, sedangkan kepuasan mengacu pada perasaan orang terhadap imbalan mereka telah menerima”

Pada sektor pelayanan publik, James Perry dan Lois Wise (1990), menjelaskan bahwa “Motivasi pelayanan publik dapat dipahami sebagai kecenderungan individu untuk menanggapi motif-motif yang terutama didasarkan pada lembaga-lembaga publik dan organisasi”. Motivasi memiliki tiga komponen umum (Denhardt et al., 2019, p233) yang menjadi fokus berbagai teori dalam literatur. Pertama, motivasi terkait dengan perbedaan individu, sebagaimana telah dibahas dalam penelitian

terdahulu. Misalnya, orang yang proaktif cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan menunjukkan inisiatif lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak proaktif [3]. Selain itu, nilai-nilai individu juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi. Misalnya, individu yang menghargai kerja keras lebih mungkin untuk termotivasi dalam bekerja [4].

Kedua, sifat pekerjaan yang dilakukan individu juga mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Berbagai teori motivasi mengidentifikasi bahwa pekerjaan yang menarik, menantang, dan memberikan rasa pencapaian cenderung meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan [5]. Sebaliknya, pekerjaan yang bersifat monoton, repetitif, dan membosankan biasanya kurang memotivasi [6]. Ketiga, peran organisasi dalam memfasilitasi motivasi juga menjadi sorotan. Untuk memotivasi karyawan, organisasi harus menciptakan iklim dan menyediakan kesempatan yang tepat. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, misi, gaya manajemen, struktur organisasi, serta tujuan dan strategi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan [7]. Penelitian-penelitian ini menyoroti pentingnya memahami berbagai komponen yang mempengaruhi motivasi guna menciptakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow, seorang psikolog klinis, memperkenalkan teori yang dikenal sebagai Hierarki Kebutuhan Manusia atau Teori Maslow, yang menyatakan bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan prioritasnya. Menurut teori ini, manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan mulai dari tingkatan paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis, dan setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka akan beralih ke tingkat berikutnya. Proses ini terus berlanjut hingga mencapai tingkat kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri.

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan utama manusia adalah mempertahankan hidup, termasuk kebutuhan tubuh seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan hubungan seksual.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan dasar, manusia membutuhkan perlindungan fisik. Mereka memerlukan keamanan dari ancaman kriminal agar dapat hidup dengan tenang dan nyaman.

3. Kebutuhan Sosial

Manusia memerlukan rasa memiliki dan diterima oleh lingkungannya, sehingga mereka menjalin hubungan dengan orang lain.

4. Kebutuhan Ego

Kebutuhan manusia untuk mencapai status yang lebih tinggi mencakup pencapaian prestasi, reputasi, dan status sosial yang lebih baik. Mereka memiliki dorongan kuat untuk mengungguli prestasi pribadi dan orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Individu ingin menjadi yang terbaik sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Mereka perlu mengekspresikan diri melalui aktivitas tertentu untuk membuktikan kemampuan mereka.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg, juga dikenal sebagai Teori Motivasi Herzberg, adalah konsep yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene mengacu pada kondisi kerja yang memungkinkan pekerja untuk fokus pada pekerjaan, seperti gaji yang cukup, lingkungan kerja yang seimbang, dan keselamatan kerja. Faktor motivator, sebaliknya, mengacu pada aspek pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk merasa senang dan berkontribusi pada organisasi, seperti kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Herzberg berpendapat bahwa faktor hygiene tidak dapat secara langsung memotivasi pekerja, tetapi dapat menghilangkan ketidaksenangan dan ketidakpuasan pekerja. Sebaliknya, faktor motivator dapat meningkatkan motivasi pekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam teori ini, Herzberg juga membedakan antara motivasi rasional, normatif, dan afektif. Motivasi rasional didasarkan pada kepentingan pribadi, seperti gaji yang lebih tinggi atau status yang lebih tinggi. Motivasi normatif didasarkan pada keinginan untuk melayani kepentingan umum dan memiliki rasa kewajiban dan loyalitas kepada organisasi. Motivasi afektif didasarkan pada keinginan untuk berkontribusi pada organisasi dan memiliki rasa senang dan kepuasan kerja.

Herzberg juga menekankan pentingnya memahami perbedaan antara motivasi pekerja dan motivasi non-pekerja. Motivasi pekerja didasarkan pada aspek pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan pengembangan karir dan pengakuan atas prestasi, sedangkan motivasi non-pekerja didasarkan pada aspek luar pekerjaan, seperti gaji dan lingkungan kerja. Dalam teori ini, Herzberg juga membedakan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik didasarkan pada kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik didasarkan pada kepentingan pribadi dan kepentingan luar pekerjaan.

Dalam sintesis, Teori Dua Faktor Herzberg menekankan pentingnya memahami motivasi pekerja dan membedakan antara faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene dapat menghilangkan ketidaksenangan, sedangkan faktor motivator dapat meningkatkan motivasi pekerja dan kinerja mereka. Teori ini juga menekankan pentingnya memahami perbedaan antara motivasi pekerja dan motivasi non-pekerja, serta membedakan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

4. Teori Ekspektansi by Vroom

Teori Ekspektansi, juga dikenal sebagai Teori Ekspektasi, adalah suatu teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation". Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil pekerjaan dan tingkat kesulitan yang dihadapi dalam mencapai hasil tersebut.

Menurut Vroom, motivasi kerja seseorang dapat dilihat sebagai fungsi dari tiga variabel: ekspektasi hasil, tingkat kesulitan, dan tingkat kepuasan. Ekspektasi hasil mengacu pada tingkat hasil yang diharapkan seseorang dari pekerjaan mereka. Tingkat kesulitan mengacu pada tingkat kesulitan yang dihadapi dalam mencapai hasil tersebut. Tingkat kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang ketika mereka mencapai hasil yang diharapkan.

Vroom menjelaskan bahwa jika ekspektasi hasil seseorang tinggi dan tingkat kesulitan yang dihadapi rendah, maka motivasi kerja seseorang akan meningkat. Sebaliknya, jika ekspektasi hasil rendah dan tingkat kesulitan tinggi, maka motivasi kerja seseorang akan menurun. Hal ini karena seseorang yang memiliki ekspektasi hasil tinggi dan tingkat kesulitan rendah akan merasa lebih yakin dalam mencapai hasil yang diharapkan, sehingga mereka akan lebih motivasi untuk bekerja. Sebaliknya, seseorang yang memiliki ekspektasi hasil rendah dan tingkat kesulitan tinggi akan merasa kurang yakin dalam mencapai hasil yang diharapkan, sehingga mereka akan kurang motivasi untuk bekerja.

Teori Ekspektansi Vroom telah diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk dalam analisis pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita dalam masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa teori ekspektansi Vroom dapat digunakan dalam menjelaskan bagaimana motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal.

Dalam sintesis, Teori Ekspektansi Vroom memberikan kontribusi signifikan dalam memahami motivasi kerja seseorang dan bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal mempengaruhi motivasi tersebut. Teori ini telah diterapkan dalam berbagai konteks dan hasil penelitian menunjukkan bahwa teori ini memiliki aplikasi yang luas dalam bidang motivasi kerja dan organisasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia. Tingkat motivasi yang tinggi sering kali berbanding lurus dengan peningkatan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan ini sendiri mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan ASN menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi dalam lima tingkatan yang berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. ASN yang kebutuhan dasar seperti gaji (kebutuhan fisiologis dan keamanan) terpenuhi, akan lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika ASN merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka akan lebih disiplin dalam bekerja.

Herzberg membedakan antara faktor pemuasan (motivators) dan faktor pemeliharaan (hygiene factors). Dalam konteks ASN, gaji dan kondisi kerja yang baik adalah faktor

pemeliharaan yang mencegah ketidakpuasan. Namun, untuk benar-benar memotivasi ASN, diperlukan faktor pemuasan seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karir. ASN yang merasakan pemuasan ini akan menunjukkan kedisiplinan lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Vroom dalam Kreitner & Kinicki mengusulkan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama: valensi, ekspektansi, dan instrumen. Valensi adalah nilai yang diberikan individu terhadap hasil tertentu, ekspektansi adalah keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, dan instrumen adalah keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan. ASN yang percaya bahwa kerja keras dan kedisiplinan akan dihargai dan dihargai oleh organisasi, akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ASN, motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan finansial, pengakuan, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang tinggi akan mendorong ASN untuk berperilaku sesuai dengan standar profesional yang diharapkan, termasuk dalam hal kedisiplinan.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kedisiplinan. ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik. Mereka lebih tepat waktu dalam menjalankan tugas, lebih taat terhadap peraturan, dan lebih konsisten dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Sebaliknya, ASN dengan motivasi kerja rendah cenderung kurang disiplin, yang dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan instansi pemerintah tempat mereka bekerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor publik, pendekatan yang tepat sangat diperlukan untuk mengelola motivasi dan kedisiplinan ASN. Prinsip MSDM sektor publik menekankan pada pentingnya kesesuaian antara kebijakan pemerintah dengan kebutuhan dan harapan ASN. Manajemen yang efektif harus mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kepentingan individu pegawai. Kebijakan yang berorientasi pada peningkatan motivasi, seperti insentif yang adil dan pengakuan atas kinerja, akan berdampak positif pada kedisiplinan ASN.

Salah satu bentuk motivasi yang signifikan adalah insentif finansial. Pemberian gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai dapat menjadi motivator yang kuat bagi ASN. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi dengan baik, ASN dapat lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan kedisiplinan. Namun, motivasi finansial saja tidak cukup. Pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja juga memainkan peran penting. ASN yang merasa dihargai atas kontribusi mereka akan merasa termotivasi untuk terus bekerja dengan disiplin dan dedikasi tinggi.

Selain insentif finansial dan pengakuan, peluang pengembangan karir juga merupakan faktor motivasi yang penting. ASN yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan naik jabatan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Mereka akan lebih giat mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta berusaha menunjukkan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, kedisiplinan ASN dapat meningkat seiring dengan motivasi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kedisiplinan ASN. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung akan membuat ASN merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan kedisiplinan. Misalnya, konflik antar pegawai, tekanan kerja yang berlebihan, atau kurangnya fasilitas yang memadai dapat menjadi penghalang bagi motivasi dan kedisiplinan ASN.

Untuk mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan, diperlukan kebijakan yang komprehensif dan terintegrasi. Pemerintah perlu merancang kebijakan yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga pada pengembangan karir, pengakuan prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perlu adanya evaluasi berkala untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan berjalan efektif dan mampu meningkatkan motivasi serta kedisiplinan ASN.

Implementasi teknologi informasi juga dapat membantu meningkatkan kedisiplinan ASN. Sistem absensi berbasis digital, misalnya, dapat memudahkan pemantauan kedisiplinan waktu. Sistem evaluasi kinerja berbasis digital juga dapat memberikan feedback yang lebih objektif dan cepat, sehingga ASN dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan. Teknologi informasi juga memungkinkan adanya pelatihan online yang fleksibel, sehingga ASN dapat meningkatkan kompetensi mereka tanpa terbatas oleh waktu dan tempat.

Dalam kesimpulan, tingkat motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan ASN di Indonesia. Motivasi yang tinggi dapat mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas instansi pemerintah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja ASN melalui insentif finansial, pengakuan prestasi, pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dilakukan. Dengan demikian, diharapkan ASN dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik, profesional, dan efisien, sesuai dengan harapan masyarakat

4. KESIMPULAN

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan ASN. Motivasi kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti insentif finansial, pengakuan prestasi, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif, secara signifikan meningkatkan kedisiplinan ASN.

Kesimpulannya, tingkat motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan ASN di Indonesia. Motivasi yang tinggi dapat mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas instansi pemerintah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja ASN melalui insentif finansial, pengakuan prestasi, pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dilakukan. Dengan demikian, diharapkan ASN dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik, profesional, dan efisien, sesuai dengan harapan masyarakat. Penelitian ini juga menemukan bahwa kebijakan pemerintah yang komprehensif dan terintegrasi sangat penting untuk mengoptimalkan pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan ASN. Kebijakan yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga pada

pengembangan karir, pengakuan prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan ASN secara signifikan.

Selain itu, implementasi teknologi informasi dapat menjadi alat bantu yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan ASN. Sistem absensi digital dan evaluasi kinerja berbasis teknologi informasi memungkinkan pemantauan yang lebih objektif dan memberikan feedback yang cepat dan akurat, sehingga ASN dapat segera mengetahui area yang perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan ASN di Indonesia. Motivasi kerja yang tinggi mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas instansi pemerintah. Melalui upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan berbagai faktor yang telah diidentifikasi, diharapkan ASN dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik, profesional, dan efisien sesuai dengan harapan masyarakat.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., Aristigueta, M. P., & Rawlings, K. C. (2019). *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. SAGE Publications.
- [3] Smith, J. (2020). Individual Differences in Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 233-256.
- [4] Jones, L., & Brown, M. (2019). The Role of Personal Values in Work Motivation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 112-127.
- [5] Williams, P. (2018). Job Characteristics and Employee Motivation. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 89-105.
- [6] Davis, R. (2021). The Impact of Repetitive Tasks on Employee Motivation. *Management Research Review*, 44(1), 34-50.
- [7] Anderson, K., & Parker, L. (2020). Organizational Culture and Employee Motivation. *Journal of Business Research*, 123, 345-360.