



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri

Harnys Narkulintan^{1*}, Indah Listyani², Karari Budi Prasasti³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

*Korepondensi penulis: harnyscuuu@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and supervision on the work effectiveness of civil servants (ASN) at the Kediri Regency Trade Office. The research employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 55 civil servants, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results revealed that motivation, work discipline, and supervision each had a positive and significant partial effect on work effectiveness. Simultaneously, the three variables also had a significant effect on work effectiveness. The coefficient of determination (R^2) value of 0.488 indicates that motivation, work discipline, and supervision explain 48.8% of the variation in work effectiveness, while the remaining 51.2% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight the importance of strengthening motivation, enforcing consistent work discipline, and implementing effective supervision to enhance civil servants' work effectiveness.

Keywords: motivation, work discipline, supervision, work effectiveness

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 ASN dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,488 mengindikasikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pengawasan yang efektif dalam meningkatkan efektivitas kerja ASN.

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja, pengawasan, efektivitas kerja

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan akuntabel kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana birokrasi pemerintah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap kebijakan publik dapat dijalankan secara optimal. Efektivitas kerja ASN tidak hanya menentukan keberhasilan program pemerintah, tetapi juga memengaruhi kualitas layanan yang diterima masyarakat luas (Sutrisno, 2019). Dalam konteks Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, pegawai ASN memikul tanggung jawab besar dalam

Received: Sept 19, 2025; Revised: Sept 23, 2025; Accepted: Sept 23, 2025;

Online Available: September 23, 2025; Published: September 23, 2025;

*Harnys Narkulintan, harnyscuuu@gmail.com

pengaturan, pengawasan, dan pembinaan sektor perdagangan daerah, yang merupakan salah satu penopang utama pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Meskipun demikian, efektivitas kerja ASN masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kedisiplinan, menurunnya motivasi kerja, serta lemahnya pengawasan internal. Data Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri (2024) menunjukkan masih tingginya tingkat absensi pegawai, adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, hingga kasus pemberhentian pegawai karena pelanggaran disiplin. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana faktor motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan berperan dalam menentukan efektivitas kerja pegawai ASN. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa efektivitas kerja erat kaitannya dengan kualitas manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pembinaan motivasi, penerapan disiplin, serta sistem pengawasan yang baik (Fianta et al., 2021; Indah et al., 2020).

Secara teoretis, motivasi merupakan faktor pendorong utama bagi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Sementara itu, disiplin kerja menjadi indikator kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kelancaran operasional instansi (Ilyas & Saputro, 2020). Di sisi lain, pengawasan memiliki fungsi penting dalam memastikan bahwa standar kinerja dapat tercapai dan penyimpangan dapat diminimalisasi (Wihartanti, 2017). Ketiga variabel ini saling terkait dalam membentuk efektivitas kerja ASN, sehingga penting untuk diteliti secara komprehensif.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Rusda et al., 2022), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengawasan justru lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai (Lubis, 2020). Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengkaji ketiga faktor ini secara simultan dalam konteks instansi pemerintahan daerah, khususnya Dinas Perdagangan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijawab, yaitu bagaimana kombinasi motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan secara bersama-sama memengaruhi efektivitas kerja ASN.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja ASN di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan parsial maupun simultan dari ketiga variabel independen terhadap efektivitas kerja sebagai variabel dependen.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi. Dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja ASN. Dengan mempertemukan teori motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan dalam satu kerangka analisis, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen publik (Faradillah & Wahyudi, 2023). Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, dalam merumuskan kebijakan pembinaan pegawai berbasis motivasi, kedisiplinan, dan pengawasan yang lebih efektif.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab kesenjangan ilmiah sekaligus memberikan solusi praktis bagi peningkatan kinerja ASN. Upaya memperkuat motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan tidak hanya akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai, tetapi juga berimplikasi pada meningkatnya kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah dalam menghadapi tantangan pembangunan di era globalisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi. Menurut teori motivasi dari Herzberg, faktor pendorong kinerja dapat dibedakan menjadi motivator (intrinsik) dan hygiene factor (ekstrinsik), di mana motivasi intrinsik mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, sedangkan faktor ekstrinsik mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg, 1966). Dalam konteks organisasi publik, motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas birokrasi (Hasibuan, 2017). Pegawai ASN yang termotivasi akan lebih konsisten, bertanggung jawab, dan memiliki semangat dalam mencapai target pelayanan publik (Wulandari et al., 2023).

Disiplin kerja menjadi aspek penting yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, dan prosedur organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar. Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang menaati semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik berkontribusi pada peningkatan keteraturan kerja, mengurangi tingkat absensi, serta

mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor publik, disiplin kerja ASN juga merefleksikan akuntabilitas pemerintah kepada masyarakat (Ilyas & Saputro, 2020).

Selain motivasi dan disiplin, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berperan dalam mengendalikan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2016), pengawasan merupakan proses untuk memastikan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditentukan. Pengawasan yang efektif tidak hanya bersifat represif, tetapi juga bersifat preventif dan edukatif. Dalam organisasi publik, pengawasan berfungsi mendeteksi kesalahan, mencegah penyimpangan, serta meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur negara (Awang, 2019; Wihartanti, 2017).

Efektivitas kerja menjadi tujuan akhir dari penerapan manajemen sumber daya manusia. Efektivitas diartikan sebagai sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal (Sutrisno, 2019). Menurut Bormasa (2022), efektivitas kerja dapat dilihat dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan biaya yang efisien. Dalam instansi publik, efektivitas ASN sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan publik, kepuasan masyarakat, dan legitimasi pemerintah.

Hubungan antara motivasi dan efektivitas kerja telah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian Fianta et al. (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal dapat meningkatkan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Indah et al. (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pegawai Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Demikian pula, penelitian Rido et al. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi pelayanan publik. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa tanpa disiplin yang baik, tujuan organisasi sulit dicapai meskipun tersedia sumber daya yang memadai.

Pengawasan juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Lubis (2020) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan pada perusahaan swasta. Sementara itu, penelitian

Wihartanti (2017) di instansi pendidikan daerah menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan akurasi kinerja. Dalam sektor publik, pengawasan yang transparan dan konsisten dapat memperbaiki budaya kerja birokrasi yang sering dianggap lamban dan kurang efisien.

Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan memiliki hubungan sinergis dalam membentuk efektivitas kerja. Dwinanda et al. (2023) menemukan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kelemahan pada salah satu faktor dapat menurunkan efektivitas secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa efektivitas ASN tidak bisa hanya ditopang oleh satu faktor tunggal, tetapi membutuhkan kombinasi yang seimbang antara motivasi, kedisiplinan, dan pengawasan.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa studi menekankan motivasi sebagai faktor dominan (Rusda et al., 2022), sementara yang lain menyebut pengawasan sebagai faktor yang lebih kuat (Lubis, 2020). Perbedaan konteks penelitian, seperti jenis organisasi, karakteristik pegawai, dan budaya kerja, diduga menjadi penyebab variasi tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menguji kembali hubungan ketiga faktor tersebut dalam konteks Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri sebagai instansi publik yang memiliki peran strategis dalam mendukung sektor perdagangan daerah.

Dengan landasan teori dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini memposisikan diri untuk mengisi kekosongan literatur dengan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja ASN secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen publik serta kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja birokrasi daerah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja ASN di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipandang tepat karena

mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi populasi secara akurat (Sugiyono, 2018). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang mencakup indikator motivasi, disiplin kerja, pengawasan, dan efektivitas kerja. Selain itu, dilakukan juga observasi langsung dan wawancara untuk memperkuat pemahaman kontekstual mengenai kondisi ASN di lokasi penelitian.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas pengukuran. Data kemudian dianalisis melalui serangkaian uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna memenuhi persyaratan regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan efektivitas kerja ASN. Pemilihan metode ini didasarkan pada relevansi dengan tujuan penelitian serta kesesuaiannya dengan penelitian manajemen sumber daya manusia yang umumnya menggunakan analisis regresi dalam menguji hubungan antar variabel (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi, disiplin kerja, pengawasan, dan efektivitas kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian telah valid untuk mengukur setiap variabel. Selain itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 pada seluruh variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian konsisten dan reliabel. Keandalan instrumen menjadi fondasi penting dalam penelitian kuantitatif, karena memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang sebenarnya (Ghozali, 2021).

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,063 ($> 0,05$) menandakan distribusi data normal. Sementara itu, nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 pada seluruh variabel mengindikasikan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pola penyebaran titik pada

uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya ketidaksamaan varians. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis (Gujarati & Porter, 2010).

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,695 + 0,319X_1 + 0,329X_2 + 0,312X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengawasan (X_3) semuanya berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi terbesar terdapat pada disiplin kerja (0,329), diikuti motivasi (0,319), dan pengawasan (0,312). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi relatif lebih besar dalam meningkatkan efektivitas kerja ASN dibanding variabel lainnya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai signifikansi masing-masing 0,001; 0,001; dan 0,002 ($<0,05$). Selain itu, uji F menghasilkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,488 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut menjelaskan 48,8% variasi efektivitas kerja, sedangkan 51,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja lebih tinggi, inisiatif, serta loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fianta et al. (2021) yang menemukan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penentu efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah. Demikian pula, Rusda et al. (2022) menegaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan karena memengaruhi komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi lebih konsisten dalam mematuhi aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini mendukung hasil studi Indah et al. (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan efektivitas pegawai Bappeda Kutai Kartanegara. Selain itu, penelitian

Rido et al. (2019) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien pada instansi pemerintahan daerah.

Pengawasan juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ASN. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat mencegah kesalahan, memberikan umpan balik, serta memastikan pegawai bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Wihartanti (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan yang baik meningkatkan efektivitas kerja pegawai di instansi pendidikan daerah. Hal serupa juga ditemukan oleh Lubis (2020) yang menunjukkan bahwa pengawasan efektif mampu memperbaiki kinerja karyawan pada sektor swasta.

Ketika ditinjau secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja ASN. Sinergi ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwinanda et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi motivasi, disiplin, dan etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas pegawai di sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa manajemen sumber daya manusia yang komprehensif harus memperhatikan aspek motivasi, disiplin, dan pengawasan secara bersamaan.

Meskipun ketiga variabel berpengaruh signifikan, disiplin kerja memiliki kontribusi relatif lebih besar terhadap efektivitas kerja ASN dibanding motivasi dan pengawasan. Hal ini dapat dipahami mengingat birokrasi pemerintah sangat menekankan kedisiplinan sebagai dasar profesionalisme ASN. Pegawai yang disiplin tidak hanya mematuhi peraturan, tetapi juga mencerminkan integritas dalam pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fariska et al. (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi variabel kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Namun, nilai R^2 sebesar 48,8% juga mengindikasikan adanya variabel lain yang memengaruhi efektivitas kerja ASN di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Studi Mustikasari et al. (2023) menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja non-fisik turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain agar mampu memberikan gambaran lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu efektivitas kerja ASN.

Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Pertama, pemberian motivasi melalui penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier perlu diperkuat agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Kedua, penerapan disiplin harus dilakukan secara konsisten dengan menegakkan aturan kerja yang jelas. Ketiga, sistem pengawasan perlu ditingkatkan melalui monitoring berkala, evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Jika ketiga aspek ini dikelola dengan baik, efektivitas kerja ASN dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan publik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi paling dominan dibandingkan variabel lainnya, diikuti motivasi dan pengawasan. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan keteraturan, efisiensi, dan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, motivasi berperan dalam mendorong semangat dan loyalitas pegawai, dan pengawasan berfungsi menjaga konsistensi serta mengarahkan pegawai sesuai standar kinerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 48,8% menunjukkan bahwa hampir setengah variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan. Namun, terdapat 51,2% faktor lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif. Temuan ini juga memperkuat literatur terdahulu yang menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia di sektor publik tidak dapat hanya mengandalkan satu faktor, tetapi membutuhkan kombinasi variabel yang saling melengkapi (Fianta et al., 2021; Indah et al., 2020; Dwinanda et al., 2023).

Saran

Secara praktis, Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri perlu memberikan perhatian lebih pada penerapan disiplin kerja yang konsisten. Hal ini dapat dilakukan melalui penegakan aturan kehadiran, sistem reward and punishment yang adil, serta pembiasaan budaya kerja yang tertib. Selain itu, motivasi pegawai perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta pelatihan berkelanjutan agar ASN memiliki semangat kerja tinggi. Dari sisi pengawasan, pimpinan perlu membangun sistem monitoring yang transparan dan partisipatif dengan melibatkan feedback dari pegawai, sehingga pengawasan tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga pembinaan dan pemberdayaan.

Dari sisi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen publik, khususnya dalam menguji peran motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja ASN. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian, misalnya dengan memasukkan faktor kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh. Selain itu, penelitian komparatif antarinstansi pemerintah atau antarwilayah juga penting dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja ASN dalam konteks yang lebih luas. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya memperkaya teori, tetapi juga memberikan implikasi nyata bagi perbaikan tata kelola birokrasi di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Awang, A. (2019). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 260–263.
- Bormasa, M. F. (2022). Kepemimpinan dan efektivitas kerja. CV. Pena Persada.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61–72. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>

- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja selama pandemi Covid-19 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 543–552. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.746>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). Basic econometrics (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing.
- Indah, A., Erawan, E., & Arifin, H. M. Z. (2020). Pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Administrasi Publik*, 8(1), 9602–9615.
- Ilyas, Y., & Saputro, T. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Economicus*, 14(1), 25–33.
- Lubis, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo*, 2(3), 18–24.
- Mustikasari, G. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja driver Maxim di Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 62–72. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1396>
- Rido, U., Umar, A., & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 2(1), 416–425.
- Rusda, A., Verawati, D. M., & Novitaningtyas, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. *Journal of March Management Research*, 4(1), 60–77.
- Sutrisno, E. (2019). Budaya organisasi dan kinerja pegawai. Kencana.
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai (studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen).

Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 5(2), 147–159.

<https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>

Wulandari, R., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>