ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i5.11662

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR KECAMATAN TANON KABUPATEN SRAGEN

The Effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of ASN Employees at the Tanon District Office, Sragen Regency

Nelly Eka Pratiwi & Sutarno
Universitas Slamet Riyadi
nellyekapratiwi@email-address.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jun 26, 2026	Jul 24, 2026	Aug 5, 2026	Aug 10, 2026

Abstract

Improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN) is necessary to support the quality of public services, particularly by strengthening work motivation and work discipline. This study aimed to analyze the effects of work motivation and work discipline on the performance of ASN employees at the Tanon Subdistrict Office, Sragen Regency. The study employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of 35 ASN employees, all of whom were included in the sample using saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression after validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests had been conducted. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.618, a test statistic of 5.899, and a significance value of less than 0.001. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.376, a test statistic of 4.041, and a significance value of less

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

than 0.001. The adjusted coefficient of determination (*adjusted R²*) of 0.520 indicated that work motivation and work discipline explained 52.0% of the variation in employee performance, while the remaining 48.0% was explained by factors outside the research model. This study concludes that work motivation and work discipline are important factors in improving the performance of ASN employees. These findings imply the need to provide recognition, opportunities for self-development, organizational support, supervision, and consistent enforcement of regulations to strengthen employee performance and the quality of public services.

Keywords: State Civil Apparatus; Work Discipline; Employee Performance; Work Motivation; Public Services

Abstrak: Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diperlukan untuk mendukung kualitas pelayanan publik, terutama melalui penguatan motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Tanon, Kabupaten Sragen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 35 pegawai ASN yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,618, nilai statistik uji sebesar 5,899, dan signifikansi kurang dari 0,001. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,376, nilai statistik uji sebesar 4,041, dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien determinasi terkoreksi (*adjusted R²*) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 52,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai ASN. Temuan ini berimplikasi pada perlunya pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dukungan organisasi, pengawasan, dan penegakan aturan secara konsisten untuk memperkuat kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas administratif, tetapi juga menentukan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, tepat waktu, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Kinerja yang belum optimal dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya pencapaian target, dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia

pada instansi pemerintah perlu diarahkan pada faktor-faktor yang mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, penilaian kinerja pegawai tidak hanya berorientasi pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan kemampuan pegawai berinisiatif dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.

Kantor Kecamatan Tanon merupakan salah satu perangkat pemerintah di Kabupaten Sragen yang berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan, koordinasi pembangunan, pembinaan masyarakat, dan pelayanan administrasi pada tingkat kecamatan. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara konsisten dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Namun, data Sasaran Kinerja Pegawai ASN Kecamatan Tanon tahun 2023–2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai masih mengalami variasi dan belum sepenuhnya konsisten. Pada tahun 2023, sebagian besar pegawai memperoleh capaian dengan kategori baik, tetapi masih terdapat pegawai yang berada pada kategori kurang dan membutuhkan perbaikan. Memasuki tahun 2024, predikat kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik, tetapi capaian kinerja aktual sejumlah pegawai masih berada pada kategori membutuhkan perbaikan. Beberapa pegawai yang sebelumnya memperoleh capaian baik juga mengalami penurunan pada periode berikutnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa predikat kinerja yang baik belum sepenuhnya diikuti oleh pencapaian hasil kerja yang optimal dan merata.

Permasalahan kinerja tersebut diperkuat oleh hasil survei pra-penelitian terhadap pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanon. Hasil survei menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang perlu memperoleh perhatian. Sebanyak 60% responden menyatakan belum memperoleh bentuk penghargaan yang memadai untuk meningkatkan semangat dalam mencapai target kerja. Pada aspek disiplin kerja, sebanyak 55% responden memberikan jawaban negatif terhadap kepatuhan pada peraturan kerja, termasuk kehadiran tepat waktu dan penggunaan waktu kerja sesuai ketentuan. Hasil observasi dan

wawancara awal juga menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang konsisten dalam mematuhi jam kerja, mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta belum sepenuhnya menaati prosedur kerja. Selain itu, penghargaan atas pencapaian kerja dinilai belum diberikan secara optimal sehingga berpotensi menurunkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai agar terarah pada pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar pegawai bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan kemampuannya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri pegawai, seperti keinginan untuk berkembang dan memperoleh kepuasan atas hasil kerja, maupun dari lingkungan organisasi, seperti penghargaan, pengakuan, rasa aman, hubungan sosial, dan fasilitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, keterbatasan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja dapat menyebabkan pegawai kurang terdorong untuk memberikan kontribusi secara maksimal.

Pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi bagian penting dalam membangun motivasi kerja. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Hasibuan, 2017). Dalam konteks Kantor Kecamatan Tanon, aspek penghargaan menjadi salah satu persoalan yang terlihat dari hasil pra-penelitian. Pegawai membutuhkan pengakuan terhadap pekerjaan dan pencapaian yang telah dihasilkan. Pemberian apresiasi tidak selalu harus berbentuk finansial, tetapi dapat berupa pengakuan dari pimpinan, kesempatan pengembangan kompetensi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, maupun penghargaan atas keberhasilan mencapai target. Ketika pegawai merasa bahwa kontribusinya diakui dan dihargai, dorongan untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas pekerjaan akan semakin kuat.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai peraturan dan standar organisasi. Disiplin kerja menggambarkan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Agustini, 2019). Disiplin juga merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan,

2017). Disiplin kerja tercermin melalui tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap tata cara kerja, ketaatan pada arahan atasan, kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin akan menggunakan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target, dan menjalankan tugas sesuai prosedur. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat mengakibatkan keterlambatan, penumpukan pekerjaan, ketidaktercapaian sasaran, serta terganggunya pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dalam membentuk perilaku pegawai. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai target, sedangkan disiplin mengarahkan pegawai agar usaha tersebut dilaksanakan sesuai aturan, prosedur, dan waktu yang telah ditentukan. Pegawai dapat memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik, tetapi tanpa disiplin, pekerjaan berpotensi tidak diselesaikan secara konsisten. Sebaliknya, kepatuhan terhadap aturan yang hanya didasarkan pada kewajiban formal tanpa disertai motivasi dapat menghasilkan pelaksanaan kerja yang kurang inovatif dan sekadar memenuhi ketentuan minimum. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang tidak hanya mematuhi aturan, tetapi juga memiliki dorongan internal dan eksternal untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan keterkaitan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Rahayu dan Dahlia (2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berperan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sari et al. (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada lingkungan organisasi pemerintah, Holillah (2025) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Hasil yang sejalan juga diperoleh Cahyani et al. (2025) pada Kantor Kecamatan Cibodas serta Kiki (2023) pada pegawai negeri sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Sementara itu, penelitian Aslamia dan Siska (2025) serta Kartika et al. (2025) memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja dalam konteks organisasi perbankan dan badan usaha.

Meskipun penelitian terdahulu umumnya menunjukkan pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, setiap organisasi memiliki karakteristik tugas, sistem pengelolaan, lingkungan kerja, dan perilaku pegawai yang berbeda. Sebagian penelitian sebelumnya dilaksanakan pada perusahaan, perbankan, badan usaha milik negara, dan instansi

pemerintahan dengan karakteristik organisasi yang tidak sama dengan kantor kecamatan. Kantor kecamatan berhadapan langsung dengan masyarakat dan menjalankan beragam pelayanan administratif, sehingga konsistensi kehadiran, kepatuhan pada prosedur, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan motivasi dalam memberikan pelayanan menjadi sangat penting. Di sisi lain, masih ditemukannya ketidakkonsistenan capaian kinerja, keterbatasan penghargaan, dan persoalan kedisiplinan di Kantor Kecamatan Tanon menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi kinerja yang diharapkan dengan kondisi empiris di lapangan. Kesenjangan kontekstual dan praktis tersebut menjadi dasar perlunya pengujian kembali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dalam lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan.

Penelitian ini memiliki kontribusi kontekstual dengan menguji motivasi kerja dan disiplin kerja pada seluruh pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Penelitian tidak hanya didasarkan pada persepsi umum mengenai kinerja pegawai, tetapi juga dilatarbelakangi oleh data Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2023–2024 serta hasil pra-penelitian yang mengidentifikasi persoalan penghargaan dan kepatuhan terhadap ketentuan kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan bukti empiris mengenai peran kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja ASN dan menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai, terutama melalui sistem penghargaan yang lebih proporsional, pengawasan yang konsisten, dan penerapan aturan kerja secara adil.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi sektor publik dan memberikan dasar praktis bagi peningkatan profesionalisme pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berbentuk skor numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen, yaitu sebanyak 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 35 pegawai ASN. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Kantor Kecamatan Tanon, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, dan Sasaran Kinerja Pegawai.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan positif diberi skor 5 untuk jawaban sangat setuju sampai skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Sebaliknya, pernyataan negatif diberi skor secara terbalik, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat setuju sampai skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Motivasi kerja (X_1) merupakan daya penggerak yang menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran motivasi kerja mengacu pada lima kebutuhan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow sebagaimana digunakan oleh Hasibuan (2017), yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel ini diukur menggunakan enam pernyataan, yang terdiri atas lima pernyataan positif dan satu pernyataan negatif. Disiplin kerja (X_2) merupakan sikap kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati aturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Pengukuran disiplin kerja mengacu pada indikator Agustini (2019), yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Variabel disiplin kerja diukur melalui enam pernyataan, terdiri atas lima pernyataan positif dan satu pernyataan negatif. Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai diukur berdasarkan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Variabel

ini diukur menggunakan enam pernyataan, terdiri atas lima pernyataan positif dan satu pernyataan negatif. Ringkasan operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	Skala
Motivasi kerja (X_1)	Kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri	6	Likert 1–5
Disiplin kerja (X_2)	Kehadiran, tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab	6	Likert 1–5
Kinerja pegawai (Y)	Kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif	6	Likert 1–5

Kelayakan instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* antara skor setiap item dengan skor total variabel. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Jawaban responden dianalisis melalui nilai rata-rata masing-masing indikator dan variabel.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test*. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan terbebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= kinerja pegawai

a= konstanta

b_1= koefisien regresi motivasi kerja

b_2= koefisien regresi disiplin kerja

X_1= motivasi kerja

X_2= disiplin kerja

e= tingkat kesalahan

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F digunakan untuk menilai ketepatan model regresi dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model dinyatakan tepat apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai *adjusted* R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan seluruh pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen sebanyak 35 orang. Berdasarkan tabel karakteristik responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 22 orang (62,9%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang (37,1%). Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 41–50 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan sarjana (S1), yaitu 20 orang (57,1%), diikuti pendidikan magister (S2) sebanyak 8 orang (22,9%) dan SMA/SMK sebanyak 7 orang (20,0%). Ditinjau dari masa kerja, kelompok responden terbanyak telah bekerja selama 16–20 tahun, yaitu 13 orang (37,1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Hasil Pengujian Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian instrumen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Signifikansi Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	6	<0,001	0,877	Valid dan reliabel
Disiplin kerja	6	<0,001	0,913	Valid dan reliabel
Kinerja pegawai	6	<0,001	0,802	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,877, disiplin kerja sebesar 0,913, dan kinerja pegawai sebesar 0,802. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik. Variabel disiplin kerja memperoleh koefisien reliabilitas tertinggi, tetapi ketiga instrumen telah memenuhi persyaratan reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan normalitas, tidak mengalami multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Variabel/Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. Kolmogorov–Smirnov	0,200	>0,05	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance motivasi kerja	0,865	>0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF motivasi kerja	1,156	<10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Tolerance disiplin kerja	0,865	>0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF disiplin kerja	1,156	<10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. motivasi kerja	0,258	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Sig. disiplin kerja	0,183	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Nilai *tolerance* motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,865, sedangkan nilai VIF kedua variabel sebesar 1,156. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat korelasi yang berlebihan antara kedua variabel independen.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,258 dan disiplin kerja sebesar 0,183. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan keseluruhan pengujian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata-rata	Kriteria
Motivasi kerja	3,95	Tinggi
Disiplin kerja	3,44	Tinggi
Kinerja pegawai	3,77	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 dan termasuk dalam kategori tinggi. Item dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06 terdapat pada pernyataan negatif bahwa pekerjaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Karena item tersebut diberi skor terbalik, hasilnya menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya menilai pekerjaannya telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,86 terdapat pada pernyataan mengenai kemampuan bekerja yang baik.

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44 dan termasuk kategori tinggi. Nilai tertinggi sebesar 3,54 terdapat pada pernyataan mengenai kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di kantor. Hasil tersebut menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk mematuhi tata tertib organisasi. Nilai terendah sebesar 3,34 terdapat pada pernyataan negatif mengenai rasa bersalah ketika pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan masih menjadi bagian yang perlu ditingkatkan.

Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 dan berada dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi sebesar 3,89 terdapat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Sementara itu, nilai terendah sebesar 3,69 terdapat pada kemampuan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai relatif mampu mencapai target kuantitas pekerjaan, tetapi aspek kualitas kerja dan kerja sama masih dapat ditingkatkan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Signifikansi
Konstanta	0,193	3,665	–	0,053	0,958
Motivasi kerja	0,618	0,105	0,753	5,899	<0,001
Disiplin kerja	0,376	0,093	0,516	4,041	<0,001

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}193 + 0{,}618X_1 + 0{,}376X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,193 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan konstan, kinerja pegawai memiliki nilai dasar sebesar 0,193. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,618 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,618 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien disiplin kerja sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,376 satuan dengan asumsi motivasi kerja tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai koefisien beta terstandar, motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 0,753, sedangkan disiplin kerja sebesar 0,516. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja dalam model penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memperoleh nilai t sebesar 5,899 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memperoleh nilai t sebesar 4,041 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien	t	Signifikansi	Keputusan
H1	Motivasi kerja → kinerja pegawai	0,618	5,899	<0,001	Diterima
H2	Disiplin kerja → kinerja pegawai	0,376	4,041	<0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji Ketepatan Model dan Koefisien Determinasi

Hasil uji F dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Ketepatan Model dan Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate	F	Signifikansi
0,741	0,548	0,520	1,70658	19,435	<0,001

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji F menghasilkan nilai sebesar 19,435 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dinyatakan tepat untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Nilai korelasi berganda sebesar 0,741 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Nilai R^2sebesar 0,548 menunjukkan bahwa sebelum dilakukan penyesuaian, kedua variabel independen mampu menjelaskan 54,8% variasi kinerja pegawai.

Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,520 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 52,0% variasi kinerja pegawai ASN Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Sementara itu, sebesar 48,0% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,618, nilai t sebesar 5,899, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, penurunan motivasi kerja berpotensi diikuti oleh penurunan kualitas dan pencapaian hasil kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Nilai beta terstandar motivasi kerja sebesar 0,753 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh relatif kuat terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh rasa aman, membangun hubungan sosial, mendapatkan penghargaan, dan mengembangkan potensi diri merupakan faktor penting yang mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas secara lebih baik. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, pegawai cenderung memiliki semangat, ketekunan, dan kemauan yang lebih tinggi untuk mencapai sasaran kerja.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 dan termasuk kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan negatif bahwa pekerjaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Setelah memperhatikan pembalikan skor pada pernyataan negatif, hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pekerjaannya memberikan ruang untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Kondisi ini menjadi modal positif bagi organisasi karena pegawai yang memperoleh kesempatan untuk belajar dan berkembang akan lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Meskipun motivasi kerja secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi, hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa 60% responden menilai pemberian penghargaan oleh instansi belum memadai. Perbedaan tersebut perlu dipahami secara hati-hati karena survei utama mengukur motivasi melalui sejumlah dimensi, sedangkan pra-penelitian secara khusus menyoroti pemberian penghargaan. Dengan demikian, hasil penelitian tidak menunjukkan bahwa seluruh aspek motivasi pegawai bermasalah, tetapi mengindikasikan bahwa penghargaan masih menjadi aspek tertentu yang perlu diperkuat. Pegawai dapat merasa aman, nyaman, memiliki hubungan sosial yang baik, dan memperoleh kesempatan mengembangkan diri, tetapi tetap membutuhkan pengakuan yang lebih nyata terhadap pencapaian kerjanya.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar pegawai bersedia bekerja secara efektif dan mengarahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya berasal dari imbalan finansial, tetapi juga dapat tumbuh melalui pengakuan, kesempatan berkembang, hubungan kerja yang harmonis, rasa aman, dan pekerjaan yang bermakna. Pegawai yang merasa kontribusinya dihargai akan lebih terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung *Goal-Setting Theory*, yang menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat mengarahkan perhatian, meningkatkan usaha, dan memperkuat ketekunan individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik (Locke & Latham, 2002). Dalam konteks Kantor Kecamatan Tanon, pegawai yang memahami target kerja dan memiliki dorongan kuat untuk mencapainya akan mengalokasikan usaha secara lebih terarah. Motivasi membuat sasaran organisasi tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai tujuan yang perlu dicapai melalui kerja yang konsisten dan bertanggung jawab.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Holillah (2025), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Cahyani et al. (2025) pada Kantor Kecamatan Cibodas, Kartika et al. (2025) pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, serta Aslamia dan Siska (2025) pada Bank Mandiri Cabang Menteng. Kesamaan hasil pada beberapa karakteristik organisasi menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, baik pada organisasi pemerintah maupun organisasi bisnis.

Secara praktis, temuan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan Kantor Kecamatan Tanon perlu mempertahankan aspek motivasi yang telah dinilai baik dan memperkuat aspek yang belum optimal. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, penyampaian umpan balik yang konstruktif, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, pelibatan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang menantang, serta pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan. Penghargaan juga perlu diberikan secara transparan dan proporsional agar dipersepsikan adil oleh seluruh pegawai. Dengan langkah tersebut, motivasi tidak hanya muncul sementara, tetapi dapat berkembang menjadi komitmen kerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,376, nilai t sebesar 4,041, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan, tata cara kerja, arahan atasan, dan tanggung jawab atas pekerjaan membantu pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih teratur dan tepat sasaran. Disiplin memberikan batas dan pola perilaku yang jelas sehingga pegawai dapat menggunakan waktu kerja secara efektif, mengurangi keterlambatan, serta menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dan target yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, disiplin menjadi penting karena keterlambatan atau ketidakpatuhan seorang pegawai dapat memengaruhi proses pelayanan secara keseluruhan.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44 dan termasuk kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kepatuhan terhadap peraturan kantor. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah memiliki kesadaran untuk menaati tata tertib organisasi. Namun, nilai terendah ditemukan pada aspek tanggung jawab ketika pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan formal terhadap peraturan belum selalu diikuti oleh tingkat tanggung jawab yang sama kuat dalam menghadapi hasil pekerjaan yang belum memenuhi harapan.

Hasil pra-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa 55% responden memberikan jawaban negatif mengenai kepatuhan terhadap waktu dan ketentuan kerja. Sementara itu, survei utama menunjukkan disiplin kerja berada dalam kategori tinggi, meskipun nilai rata-ratanya lebih rendah dibandingkan motivasi dan kinerja. Perbedaan tersebut mengisyaratkan bahwa disiplin pegawai belum sepenuhnya merata pada seluruh indikator maupun seluruh individu. Pegawai mungkin telah memahami dan menerima aturan kantor, tetapi penerapannya dalam ketepatan waktu, konsistensi menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja masih perlu diperkuat.

Temuan tersebut sesuai dengan pandangan Agustini (2019), yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2017) juga menjelaskan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin yang efektif tidak hanya terbentuk karena adanya pengawasan atau ancaman sanksi, tetapi juga karena pegawai memahami bahwa kepatuhan terhadap aturan merupakan bagian dari tanggung jawab profesional.

Ditinjau dari *Goal-Setting Theory*, disiplin kerja membantu mengubah tujuan organisasi menjadi tindakan kerja yang konsisten. Penetapan sasaran yang jelas tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila pegawai tidak mengikuti prosedur, mengelola waktu, dan mempertahankan komitmen dalam pelaksanaannya. Disiplin membuat pegawai tetap fokus pada sasaran, menghindari perilaku yang menghambat penyelesaian pekerjaan, dan mempertahankan usaha sampai target tercapai. Dengan demikian, motivasi memberikan dorongan untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin memastikan bahwa upaya pencapaian tujuan dilakukan secara teratur dan sesuai ketentuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kiki (2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Holillah (2025), Cahyani et al. (2025), Rahayu dan Dahlia (2023), serta Sari et al. (2024), yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Konsistensi hasil tersebut memperlihatkan bahwa disiplin merupakan unsur mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada instansi pemerintah yang pelaksanaan tugasnya diatur oleh ketentuan, prosedur, dan standar pelayanan.

Implikasi praktisnya, pimpinan Kantor Kecamatan Tanon perlu menerapkan pengawasan secara konsisten tanpa hanya berorientasi pada hukuman. Pengawasan sebaiknya disertai kejelasan target, evaluasi berkala, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut terhadap pekerjaan yang belum selesai. Penegakan aturan perlu dilakukan secara adil kepada seluruh pegawai agar tidak menimbulkan persepsi diskriminatif. Selain pemberian sanksi terhadap pelanggaran, organisasi juga perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kehadiran baik, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam mencapai target.

Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji ketepatan model menghasilkan nilai F sebesar 19,435 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang memasukkan motivasi kerja dan disiplin kerja tepat digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,520 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 52,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Variabel tersebut dapat mencakup kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup dilakukan hanya melalui penegakan aturan atau pemberian dorongan secara terpisah. Motivasi dan disiplin perlu dikelola secara terpadu. Motivasi yang tinggi tanpa disiplin dapat menghasilkan semangat yang tidak konsisten dan kurang terarah. Sebaliknya, disiplin tanpa motivasi berpotensi membuat pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal. Ketika motivasi dan disiplin tumbuh secara bersamaan, pegawai tidak hanya bersedia mencapai target, tetapi juga mampu melaksanakannya secara teratur, bertanggung jawab, dan sesuai prosedur.

Nilai koefisien beta terstandar menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan disiplin kerja. Temuan tersebut tidak berarti disiplin menjadi tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa pada konteks Kantor Kecamatan Tanon, dorongan kerja, kesempatan berkembang, rasa aman, hubungan sosial, dan penghargaan memiliki peranan yang lebih besar dalam menjelaskan perbedaan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada pengawasan dan sanksi, tetapi juga memperhatikan pengalaman kerja pegawai dan bentuk penghargaan yang diterima.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat bukti bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan perilaku. Motivasi merupakan sumber energi yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil, sedangkan disiplin menjadi mekanisme yang menjaga konsistensi perilaku kerja. Pengelolaan kedua faktor tersebut secara seimbang dapat membantu Kantor Kecamatan Tanon meningkatkan kualitas, ketepatan, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif pegawai sehingga pelaksanaan pelayanan publik menjadi lebih efektif.

Implikasi penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN perlu dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan disiplin secara bersamaan. Pimpinan Kantor Kecamatan Tanon dapat meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, umpan balik, dan tanggung jawab yang sesuai, serta memperkuat disiplin melalui pengawasan, evaluasi, dan penerapan aturan secara konsisten dan adil.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya mencakup 35 pegawai ASN dalam satu instansi, sehingga generalisasi hasil ke organisasi atau wilayah lain perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara 48% variasi kinerja masih dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,618 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,376 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandar, motivasi kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan disiplin kerja. Dengan demikian, semakin baik motivasi dan disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,520 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 52,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan

melalui penguatan motivasi dan disiplin secara bersamaan. Pimpinan Kantor Kecamatan Tanon perlu mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi pegawai, meningkatkan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, memperjelas target, serta menerapkan pengawasan dan penegakan aturan secara konsisten dan adil.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dan kontekstual terhadap kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa faktor psikologis berupa motivasi dan faktor perilaku berupa disiplin perlu dikelola secara terpadu untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik, khususnya pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan responden yang lebih luas dan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, komunikasi, atau kepuasan kerja. Pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ASN. Karena Penelitian ini terbatas pada 35 pegawai ASN dalam satu instansi dan hanya menggunakan dua variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial, 1*(1), 41–50. https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.12

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/40887/

Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 3*(1), 1–15. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1585

Ayu, N. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria Palembang* [Skripsi sarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang]. https://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6766/

Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 9*(6), 1–25. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3075

Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kausal pada Perusahaan Asuransi PT A. J. Sequislife Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress, 10*(1), 10–22. https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364

Cahyani, I. R., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cibodas. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 1*(4), 442–448. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.190

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. https://cvalfabeta.com/product/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-aplikasi/

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sakura Java Indonesia EJIP. *IKRAITH-Ekonomika, 3*(3), 64–72. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1040

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Holillah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 5*(2), 595–604. https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1326

Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1*(3), 176–185. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/15117

Judanto, R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Beban Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu. *Jurnal Sosial Teknologi, 1*(10), 1261–1275. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i10.215

Kartika, A. P., Tarigan, J. S., Siahaan, D., Surbakti, E. Y., & Simanungkalit, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan: Studi Kasus Bagian Sekretariat dan Hukum. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 4*(3), 143–156. https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5469

Kiki. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang* [Skripsi sarjana, STIE Pembangunan Tanjungpinang]. https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/599/

Kusumaningsih, D., & Riauwanto, S. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin, dan Beban Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 1*(2), 439–456. https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja* (Sutarman, Ed.). Berkah Aksara Cipta Karya. https://repository.uinsaizu.ac.id/23948/

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1*(1), 1–24. https://doi.org/10.69989/t1m78k36

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 6*(1), 370–386. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2*(1), 20–34. https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186

Sari, A. S. R. D. N., Maulia, I. R., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2*(1), 59–75. https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.293

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan* (N. Rismawati, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. https://repository.unai.edu/id/eprint/697/

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta. https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori* (M. Y. Sianipar, Ed.). Media Sains Indonesia. https://repository.uisi.ac.id/7398/