

PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Yusniaty Kore Naha¹⁾, Marselinda Hege²⁾, Jhon S. Liem³

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT

¹nahayusniaty@gmail.com, ²hegemarselinda83@gmail.com, ³liemjhon@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the role of work motivation and work discipline in improving the performance of Civil Servants (ASN) at the Department of Community and Village Empowerment of East Nusa Tenggara Province. A quantitative research approach with a survey method was employed. The study involved 50 Civil Servants selected using a simple random sampling technique. Primary data were collected through questionnaires based on a five-point Likert scale, while supporting information was obtained through observation, interviews, and documentation. The collected data were analyzed using multiple linear regression, followed by partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination (R^2) analyses to examine the relationships among the research variables. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline significantly influence employee performance, indicating that both variables contribute substantially to improving the performance of Civil Servants. The study concludes that enhancing employee motivation and strengthening work discipline are essential strategies for improving organizational performance and delivering more effective and efficient public services.

Keywords: *work motivation; work discipline; employee performance.*

Received : 03-07-2026 | Revised Completed: 12-07-2026 | Published Online: 28-07-2026

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya strategis yang berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan pembangunan sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi salah satu prioritas dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Kinerja aparatur yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang memiliki peran penting adalah motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, komitmen, serta kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan target organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas aparatur. Disiplin yang baik akan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, menjaga kehadiran, menggunakan waktu kerja secara optimal, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa. Keberhasilan pelaksanaan berbagai program tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja ASN sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja aparatur. Beberapa pegawai masih menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal, seperti datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, serta kurang memanfaatkan waktu kerja secara produktif. Selain itu, masih terdapat pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang relatif rendah, ditandai dengan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya semangat kerja, dan belum optimalnya pencapaian target organisasi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Hege (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali Kabupaten Rote Ndao. Selanjutnya, Hege (2025) menemukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi mampu meningkatkan motivasi pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Liem et al. (2025) juga menunjukkan bahwa berbagai faktor perilaku organisasi, termasuk kepemimpinan, memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja aparatur pemerintah.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pemerintah yang berbeda dan lebih banyak menitikberatkan pada pengaruh satu variabel atau variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi. Penelitian yang mengkaji secara simultan peran motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta tugas dan fungsi instansi memungkinkan diperolehnya temuan empiris yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) sekaligus memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada lingkungan DPMD Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur, serta menjadi bahan pertimbangan bagi DPMD Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja ASN secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam organisasi sektor publik, motivasi kerja memiliki peranan penting karena dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, kreativitas, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung berupaya mencapai target organisasi, menunjukkan inisiatif dalam bekerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, disiplin, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini menggunakan indikator motivasi yang meliputi tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian sebagai dasar dalam mengukur tingkat motivasi kerja Aparatur Sipil Negara.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati berbagai peraturan serta ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Robbins dan Judge (2017) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap standar perilaku organisasi sehingga mampu mendukung terciptanya efektivitas kerja.

Penerapan disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, menaati peraturan organisasi, menggunakan waktu kerja secara produktif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta kesempatan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dalam organisasi pemerintah, kinerja ASN menjadi salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. ASN yang memiliki kinerja tinggi mampu melaksanakan tugas secara profesional, tepat waktu, efektif, serta berorientasi pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi tujuan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Penelitian ini mengukur kinerja ASN berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama.

Kajian Empiris

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hege (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, Hege (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian Liem et al. (2025) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja aparatur pemerintah di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur dipengaruhi oleh berbagai faktor perilaku organisasi, termasuk motivasi dan disiplin kerja.

Meskipun demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik organisasi, budaya kerja, dan tugas pokok setiap instansi pemerintah berbeda sehingga hasil penelitian pada instansi lain belum tentu dapat digeneralisasikan pada DPMD Provinsi Nusa Tenggara Timur. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPMD Provinsi Nusa Tenggara Timur.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No. 1, Gedung B Lantai 3, Kelurahan Naikolan, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang. Populasi penelitian berjumlah 100 ASN, sedangkan sampel penelitian sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Selain kuesioner, pengumpulan data juga didukung melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai kondisi organisasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan kepegawaian, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Variabel motivasi diukur menggunakan

indikator tanggung jawab, prestasi, penghargaan, dan pengembangan diri yang mengacu pada Hasibuan (2019). Variabel disiplin kerja diukur berdasarkan indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja yang mengacu pada Sutrisno (2019). Sementara itu, variabel kinerja ASN diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama yang mengacu pada Mangkunegara (2017)..

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja ASN, X_1 adalah motivasi, X_2 adalah disiplin kerja, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, sedangkan e merupakan galat (*error term*). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*uji t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (*uji F*) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian dilakukan terhadap 50 orang ASN yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,051 + 0,2806X_1 + 0,2009X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,051 mengindikasikan bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja ASN sebesar 0,051. Nilai konstanta tersebut menggambarkan adanya tingkat kinerja dasar yang dimiliki pegawai sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel independen.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,2806 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,2806 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat searah. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,2009 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,2009 satuan dengan asumsi motivasi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN.

Berdasarkan besarnya koefisien regresi, variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dilakukan pengujian menggunakan uji t . Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 6,91, sedangkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,11. Kedua nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,013 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, motivasi maupun disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi maupun disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6.688 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,20 pada taraf signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian,

hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN dapat diterima.

Besarnya kontribusi kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 sebesar 99,65%, yang berarti bahwa variasi kinerja ASN mampu dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 99,65%, sedangkan 0,35% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta faktor-faktor organisasi lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t sebesar 6,91, yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,013, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja ASN.

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian, motivasi kerja diukur melalui tanggung jawab, prestasi, penghargaan, dan pengembangan diri. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, semakin besar dorongan untuk mencapai prestasi, semakin baik penghargaan yang diterima, serta semakin besar kesempatan pengembangan diri, maka kualitas kinerja ASN juga semakin meningkat. Peningkatan motivasi tersebut tercermin pada meningkatnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama sebagai indikator kinerja ASN.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa motivasi mampu meningkatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Hege (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali Kabupaten Rote Ndao. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah pada berbagai instansi.

Temuan penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang mampu meningkatkan gairah kerja seseorang sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian pula menurut Mangkunegara (2017), motivasi merupakan kondisi yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hege (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, semangat, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain motivasi, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mematuhi jam kerja, menaati peraturan organisasi, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional yang berlaku. Kepatuhan terhadap aturan tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung pendapat Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mematuhi jam kerja, menaati peraturan organisasi, menyelesaikan tugas sesuai standar, serta menunjukkan etika kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins dan Judge (2017) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja yang disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Liem et al. (2025) yang menunjukkan bahwa perilaku organisasi, termasuk disiplin kerja, memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Selain itu, penelitian Hege (2025) menemukan bahwa peningkatan faktor-faktor internal organisasi, seperti budaya organisasi dan kompetensi, mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja

Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan, menjalankan standar kerja, menjaga kehadiran, serta menerapkan etika kerja, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja ASN, sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal pegawai untuk berprestasi dan mengembangkan diri, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap peraturan, standar kerja, serta etika kerja dalam organisasi. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hege (2025) yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan kompetensi mampu meningkatkan motivasi pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Liem et al. (2025) yang menemukan bahwa berbagai faktor perilaku organisasi, termasuk kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi pegawai sekaligus menegakkan disiplin kerja secara konsisten agar kinerja Aparatur Sipil Negara dapat terus meningkat.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Aulia dan Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sari et al. (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja yang diikuti dengan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong terciptanya kinerja aparatur yang optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan melalui kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi pegawai sekaligus memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, motivasi dan disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi yang tercermin melalui tanggung jawab, prestasi, penghargaan, dan pengembangan diri akan diikuti oleh peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama pegawai. Selain itu, peningkatan disiplin kerja yang ditunjukkan melalui kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penguatan aspek-aspek motivasi dan disiplin kerja sesuai indikator yang diukur merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara efektif.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mematuhi peraturan organisasi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga mampu meningkatkan kualitas kerjanya.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil

analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kinerja ASN. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama organisasi dalam upaya meningkatkan profesionalisme, produktivitas, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan beberapa instansi pemerintah, serta memanfaatkan perangkat lunak statistik dalam pengolahan data agar hasil penelitian memiliki tingkat akurasi, validitas, dan generalisasi yang lebih baik serta dapat dibandingkan pada berbagai karakteristik organisasi sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.S.P., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hege, M.A., 2024. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), pp.354–366.
- Hege, M.A., 2025. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), pp.46–54.
- Liem, J.S.D., Jagi, K., Hege, M., Nabu, Y., Luruk, A.D. and Sabuin, J.Y., 2025. The relationship between leadership style and government apparatus performance: An empirical study in the districts of TTS, Malaka, and Kupang City. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 14(4), pp.1768–1775.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2017. *Organizational Behavior*. 17th ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.