
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2027.15597

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

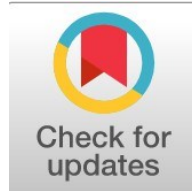
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Discipline as the Stronger Predictor of Public Sector Employee Performance: Disiplin Kerja sebagai Prediktor yang Lebih Kuat terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik

Anik Kristiani, anikkristiani23@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

M. Oktavianur, oktavianur@ubl.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Public sector organizational accountability depends not only on systems, regulations, and technological support but also on employee behavioral factors that shape task execution and responsibility. **Specific Background:** The studied regional financial management agency recorded average key performance indicator achievement of 84% of organizational targets, monthly attendance of 81%, and 43% of employees reporting inadequate recognition and development opportunities, indicating challenges related to motivation and workplace compliance. **Knowledge Gap:** Despite previous evidence linking motivation and disciplined behavior with job outcomes, limited empirical research has examined their relative contributions within regional public financial administration. **Aims:** This study examines the relationships between work motivation, work discipline, and employee performance using a cross-sectional survey of 44 employees and multiple linear regression analysis. **Results:** Work motivation was positively and significantly associated with employee performance ($\beta = 0.303$; $p = 0.040$), while work discipline showed a larger positive association ($\beta = 0.541$; $p < 0.001$). Together, both variables explained 62.9% of performance variance. **Novelty:** The findings establish disciplined workplace behavior as the more dominant explanatory factor relative to motivation within the examined public administration setting. **Implications:** Public organizations should prioritize regulatory compliance, punctuality, procedural adherence, responsibility, recognition, and development opportunities when strengthening workforce outcomes.

Highlights:

- Motivation showed a positive significant association with job outcomes ($\beta = 0.303$; $p = 0.040$).
- Rule adherence produced the larger standardized coefficient ($\beta = 0.541$; $p < 0.001$).
- The regression model accounted for 62.9% of observed variance in job outcomes.

Keywords: Work, Performance, Responsibility

Published date: 2026-09-15

Pendahuluan

Kualitas kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan pengelolaan keuangan daerah. Proses pengelolaan tersebut mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan dan pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang menuntut ketelitian, transparansi, serta akuntabilitas yang tinggi. Keberhasilan organisasi pemerintah dalam mewujudkan akuntabilitas anggaran tidak hanya bergantung pada keberadaan sistem, regulasi, dan dukungan teknologi yang memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh aspek perilaku individu dalam organisasi.

Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, kreativitas, dan ketekunan dalam mencapai target organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan, jam kerja, serta standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, sehingga menjamin efektivitas dan efisiensi kerja. Fenomena empiris internal memperkuat kondisi tersebut. Realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam tiga tahun terakhir hanya mencapai rata-rata 84% dari target RPJMD. Capaian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target organisasi dan kinerja aktual pegawai BKAD Kabupaten Mesuji. Motivasi dan disiplin kerja teridentifikasi sebagai aspek penting yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Data internal tahun 2025 menunjukkan tingkat kehadiran pegawai rata-rata hanya mencapai 81% per bulan, masih ditemukan keterlambatan, serta izin tidak resmi. Hasil survei internal menunjukkan bahwa 43% pegawai merasa belum memperoleh penghargaan dan kesempatan pengembangan yang memadai sehingga tingkat motivasi kerja belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai BKAD Kabupaten Mesuji masih perlu mendapat perhatian.

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai [1]. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu dalam memenuhi jam kerja, serta kesediaan mengikuti arahan dan instruksi pimpinan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada BKAD Kabupaten Mesuji.

Berdasarkan Persentase kehadiran BKAD Kabupaten Mesuji kurang dari 96% menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai belum optimal, terutama jika dibandingkan dengan standar pelayanan publik dan ketentuan manajemen kinerja ASN sebagaimana diatur dalam PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Rendahnya tingkat kehadiran dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pada unit pelayanan internal BKAD, terutama pada saat pelaksanaan kegiatan penatausahaan keuangan, penyusunan laporan keuangan, serta pelayanan administrasi aset daerah. Selain itu, data absensi menunjukkan adanya pola penurunan pada bulan-bulan tertentu seperti Januari, Juni, dan Desember. Pola tersebut mengindikasikan adanya faktor internal yang memengaruhi disiplin pegawai, termasuk beban kerja, supervisi, pengawasan atasan, serta tingkat motivasi kerja individu. Secara teoritis, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong semangat dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi [2]; [3]. Disiplin kerja juga merupakan indikator perilaku kerja yang menentukan kualitas kinerja, terutama dalam konteks organisasi pemerintah yang menuntut akuntabilitas tinggi. Penelitian Paryanti et al menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,2% [1], artinya penurunan absensi mencerminkan lemahnya integrasi antara motivasi dan disiplin, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Studi yang dilakukan oleh Tania menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD Pandeglang [4]. Penelitian Fauzi and Kusdiyanto mengemukakan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPKAD Kota Medan [5]. Meskipun demikian, hingga saat ini masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKAD Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan tersebut, dengan tujuan menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor dari Gagné et al; Armstrong and Taylor [2]; [3]. Teori ini membagi faktor kerja menjadi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Secara teoritis, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory yang menjelaskan terdapat faktor motivator yang mampu meningkatkan dorongan seseorang dalam bekerja, seperti pencapaian, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka pegawai akan memiliki kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya menjadi faktor psikologis individu, tetapi juga menjadi instrumen manajemen yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke and Latham juga memberikan penjelasan bahwa individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan dorongan kuat untuk mencapainya akan menunjukkan usaha dan kinerja yang lebih tinggi [6]. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja akan meningkatkan fokus, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam mencapai target pekerjaan. Pegawai yang termotivasi akan memiliki orientasi pencapaian yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor pendorong yang membuat pegawai lebih aktif, disiplin, dan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian Astutik et al juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai [8]. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif karena adanya dorongan untuk mencapai prestasi dan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Selanjutnya, penelitian Tania et al menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan [4]. Penelitian Paryanti et al juga memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai [9]. Berdasarkan argumentasi tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja juga dapat dijelaskan melalui Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke and Latham Teori ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu dalam mengarahkan usaha dan konsistensi terhadap target yang telah ditetapkan [6]. Disiplin kerja menjadi mekanisme penting yang memastikan pegawai tetap fokus, konsisten, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih mampu mengendalikan perilaku kerja, memanfaatkan waktu secara efektif, dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian Fransiska and Tupti menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab pekerjaan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, penelitian Astutik et al menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [8]. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang baik dalam organisasi mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih terarah, meningkatkan produktivitas, dan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif. Penelitian Tania et al juga memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai [4]. Berdasarkan argumentasi tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Metode

Data penelitian ini dikumpulkan dengan pendekatan survei, yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai BKAD Kabupaten Mesuji. Teknik survei dipilih untuk memperoleh data primer

secara langsung dari responden dengan menggunakan skala Likert 1-5. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam periode waktu tertentu tanpa adanya perlakuan (treatment) terhadap responden. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang hanya ingin mengukur kondisi variabel pada saat penelitian dilaksanakan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai prestasi kerja. Variabel ini diukur melalui indikator berdasarkan Astutik et al [8] yaitu : (1) Penghargaan atas prestasi, (2) Pengakuan dari atasan, (3) Tanggung jawab pekerjaan, (4) Peluang pengembangan karier, dan (5) Semangat kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi dan melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan [9]. Dalam lingkungan instansi pemerintah daerah, disiplin kerja juga diatur melalui ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan atas instruksi pimpinan, dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi yaitu: (1) Kehadiran tepat waktu, (2) Ketepatan jam kerja, (3) Kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, (4) Kepatuhan terhadap aturan dan SOP, dan (5) Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai kemampuan, keterampilan, serta tanggung jawabnya. Variabel ini diukur melalui indikator : (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Tanggung jawab atas tugas, dan (5) Kemampuan bekerja sama [10];[11]; [12].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Mesuji, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN), dengan jumlah keseluruhan sebanyak 44 orang pegawai. Penetapan populasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh pegawai memiliki keterlibatan secara langsung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, khususnya dalam proses pengelolaan keuangan daerah dan aset daerah. Seluruh pegawai dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang relevan untuk memberikan penilaian terkait variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Data Penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, penggunaan kuesioner berbasis skala Likert diharapkan mampu menghasilkan data empiris yang valid, reliabel, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences guna meningkatkan ketepatan, akurasi, dan keandalan hasil analisis. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar, yaitu normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan bersifat Best Linear Unbiased Estimator. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, tingkat validitas setiap item pernyataan dianalisis dengan cara mengorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total variabel menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki tingkat korelasi yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan konsep yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Simbol	r hitung	r tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	Penghargaan	MK1	0.930	0.251	0.000	Valid
		MK2	0.936	0.251	0.000	Valid
	Pengakuan	MK3	0.848	0.251	0.000	Valid
		MK4	0.885	0.251	0.000	Valid
	Tanggung Jawab	MK5	0.838	0.251	0.000	Valid
		MK6	0.837	0.251	0.000	Valid
	Pengembangan Karier	MK7	0.811	0.251	0.000	Valid
		MK8	0.852	0.251	0.000	Valid
	Semangat Kerja	MK9	0.862	0.251	0.000	Valid
		MK10	0.866	0.251	0.000	Valid
Disiplin Kerja	Kehadiran	DK1	0.865	0.251	0.000	Valid
		DK2	0.926	0.251	0.000	Valid
	Jam Kerja	DK3	0.851	0.251	0.000	Valid
		DK4	0.904	0.251	0.000	Valid
	Instruksi	DK5	0.867	0.251	0.000	Valid
		DK6	0.818	0.251	0.000	Valid
	Peraturan	DK7	0.906	0.251	0.000	Valid
		DK8	0.900	0.251	0.000	Valid
	Tanggung Jawab	DK9	0.896	0.251	0.000	Valid
		DK10	0.904	0.251	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	KP1	0.869	0.251	0.000	Valid
		KP2	0.901	0.251	0.000	Valid
	Kuantitas	KP3	0.910	0.251	0.000	Valid
		KP4	0.931	0.251	0.000	Valid
	Ketepatan Waktu	KP5	0.835	0.251	0.000	Valid
		KP6	0.793	0.251	0.000	Valid
	Tanggung Jawab	KP7	0.867	0.251	0.000	Valid
		KP8	0.900	0.251	0.000	Valid
	Kerjasama	KP9	0.734	0.251	0.000	Valid
		KP10	0.618	0.251	0.000	Valid

Uji normalitas merupakan salah satu uji dalam analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena menjadi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi, sehingga hasil pengolahan data dapat diinterpretasikan secara tepat dan tidak menimbulkan bias. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. One-S ample Kolmogorov-S mirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	3,47137137
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,654
Asymp. Sig. (2-tailed)		,786

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual tak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,786. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,654 dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,629. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,611 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan perubahan Kinerja pegawai tetap tergolong cukup kuat, yaitu sebesar 61,1%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,793 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,611	3,555

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada tabel coefficients, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,127 (t hitung 2,127 > t tabel 1.683) dengan tingkat signifikansi 0,040. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,802 (t hitung 3,802 > t tabel 1.683) dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Motivasi Kerja berdasarkan nilai koefisien yang dihasilkan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	1,794	4,376		,410 ,684
	Motivasi Kerja	,309	,145	,303	2,127 ,040
	Disiplin Kerja	,580	,153	,541	3,802 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan semangat, komitmen, serta kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Harefa and Sinambela menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara karena mampu meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab pegawai [13]. Penelitian oleh Sani et al juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai di instansi pemerintah daerah [14]. Hasil serupa ditemukan oleh Ismail et al yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai [15].

Penelitian oleh Hilaly et al membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen dan disiplin kerja [16]. Penelitian oleh Mudhofar juga menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai sektor publik [17]. Selanjutnya, penelitian internasional oleh Gibson et al menunjukkan bahwa employee motivation memiliki pengaruh signifikan terhadap job performance di sektor pemerintahan [18]. Studi oleh Putra and Heriyanto juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu prediktor utama peningkatan kinerja organisasi publik [19]. Temuan-temuan tersebut secara konsisten memperkuat hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak hanya terbukti secara empiris, tetapi juga didukung oleh grand theory serta berbagai penelitian terdahulu baik nasional maupun internasional, sehingga mempertegas bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Bedasarkan hasil pengujian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas organisasi. Temuan ini dapat dijelaskan melalui grand theory behavioral discipline theory dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa disiplin merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap norma, aturan, dan standar kerja organisasi. Teori yang menyatakan bahwa perilaku kerja yang disiplin mencerminkan kontrol diri karyawan dalam menjalankan tugas sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi [20]. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor fundamental dalam membentuk efektivitas dan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu, baik nasional maupun internasional, yang menunjukkan konsistensi temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Seviana et al di Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara karena meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja [21]. Penelitian oleh Lestaluhu et al juga menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pemerintah daerah [22]. Hasil serupa diperoleh oleh Tuyet et al yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan

kinerja pegawai [23].

Penelitian oleh Gibson et al di Pakistan menemukan bahwa workplace discipline memiliki pengaruh signifikan terhadap employee performance di sektor publik [18]. Penelitian oleh Putra and Heriyanto di India juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai [19]. Sementara itu, studi oleh Tuyet et al di Vietnam membuktikan bahwa kedisiplinan kerja menjadi prediktor utama dalam meningkatkan organizational performance pada instansi pemerintahan [23]. Seluruh hasil penelitian tersebut menunjukkan konsistensi bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak hanya didukung secara empiris melalui data penelitian, tetapi juga diperkuat oleh grand theory serta hasil penelitian terdahulu baik nasional maupun internasional. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Peningkatan Motivasi Kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Disiplin Kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan prosedur, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.

References

1. A. B. Paryanti, T. E. Wardhani, N. Eliza, and D. D. Susilo, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Itama Bekasi," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol. 14, no. 1, pp. 65–74, 2024, doi: 10.35968/m-pu.v14i1.1187.
2. M. Gagné, S. K. Parker, M. A. Griffin, P. D. Dunlop, C. Knight, F. E. Klonek, and X. Parent-Rochelleau, "Understanding and shaping the future of work with self-determination theory," *Nature Reviews Psychology*, vol. 1, no. 7, pp. 378–392, 2022, doi: 10.1038/s44159-022-00056-w.
3. M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*, 16th ed. London, U.K.: Kogan Page, 2023.
4. R. Tania, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang," *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, vol. 2, no. 3, pp. 580–593, 2023, doi: 10.58344/jmi.v2i3.190.
5. S. N. Fauzi and Kusdiyanto, "Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi di Badan Pertanahan Nasional Klaten," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, vol. 5, no. 10, pp. 4420–4437, 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i10.5188.
6. E. A. Locke and G. P. Latham, "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey," *American Psychologist*, vol. 57, no. 9, pp. 705–717, 2002, doi: 10.1037/0003-066X.57.9.705.
7. Y. Fransiska and Z. Tupti, "Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5041.
8. R. B. Astutik, Budiar, and M. Machfudz, "Analisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Batu–Jawa Timur," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.33474/manajemen.v3i2.1581.
9. B. Paryanti, T. E. Wardhani, E. Eliza, and D. D. Susilo, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Itama Bekasi," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol. 14, no. 1, pp. 65–74, 2024, doi: 10.35968/m-pu.v14i1.1187.

10. S. Sudaryono and Sutianingsih, "Peran mediasi disiplin kerja pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal AKTUAL*, vol. 21, no. 2, 2023, doi: 10.47232/aktual.v21i2.345.
11. M. Tandipayuk, Z. Zakaria, and R. Y. Mulyanti, "The impact of education and training, and self-efficacy on employee performance with work ability as an intervening variable," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 11, no. 2, 2024, doi: 10.33096/jmb.v11i2.885.
12. P. Paisah, M. Irman, D. Komardi, I. Purnama, and Y. Rivai, "Motivasi kerja, integritas dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir," *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*, vol. 1, no. 1, 2022, doi: 10.35145/senabima.v1i1.3371.
13. H. Y. Harefa and T. Sinambela, "Pengaruh pembinaan terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi: Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai)," *Jurnal Bina Praja*, vol. 4, pp. 207–216, 2012, doi: 10.21787/jbp.04.2012.207-216.
14. Sani, E. A. Muhtar, and S. Aripin, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran," *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 7, no. 4, pp. 268–277, 2024, doi: 10.37329/ganaya.v7i4.3551.
15. H. Ismail, M. Y. Noch, and D. Mustajab, "Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai," *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 7, no. 3, pp. 292–309, 2024, doi: 10.57178/paradoks.v7i3.897.
16. U. N. Hilaly, N. Soomro, S. Nagi, and S.-ur Rehman, "Does motivation impact employees' job performance in public sector organizations? A myth or a reality: Job performance in public sector," *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, vol. 9, no. 1, pp. 194–216, 2024, doi: 10.22555/ijelcs.v9i1.1148.
17. M. Mudhofar, "The effect of performance allowances on motivation, employees' work achievement and organizational performance in government offices," *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, vol. 11, no. 1, pp. 101–110, 2021, doi: 10.31289/jap.v11i1.4963.
18. J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, and R. Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. USA: McGraw-Hill, 2012.
19. P. Z. Putra and Heriyanto, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan," *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, vol. 7, no. 2, pp. 1013–1018, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.657.
20. G. Dwinanda, R. A. A. Zulhj, and M. F. Islam, "Pengaruh kompetensi disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektifitas kerja pegawai," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 9, no. 1, pp. 61–71, 2023, doi: 10.35906/jurman.v9i1.1517.
21. F. F. Seviana, S. Hidayah, and A. Paminto, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan," *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 20, no. 3, pp. 406–416, 2023, doi: 10.30872/jkin.v20i3.13925.
22. K. Lestaluhu, T. Zacharias, and L. B. Irianto, "Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual," *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, vol. 11, no. 2, pp. 100–111, 2023, doi: 10.31289/publika.v11i2.10376.
23. D. T. Tuyet, H. T. T. Nhung, V. T. A. Tuyet, and N. T. H. Van, "Value system in the work of youth civil servants: Survey in Hanoi city, Vietnam," *Journal of Information Systems Engineering and Management*, vol. 10, no. 11s, 2025, doi: 10.52783/jisem.v10i11s.1495.