

Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar

Welmince Elisabeth Pelamonia^{1*}, Baharuddin², Amson Padolo³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

pelamoniaels82@gmail.com^{1*}

*Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *ex post facto*, melibatkan 35 responden ASN dari tiga bagian di bawah koordinasi Asisten Perekonomian dan Pembangunan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, dan secara simultan motivasi serta disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN dapat dicapai melalui penguatan faktor internal berupa motivasi serta penegakan kedisiplinan kerja yang konsisten. Implikasi penelitian ini memberikan masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menciptakan sistem penghargaan dan penegakan aturan yang adil untuk mendorong produktivitas ASN.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja, aparatur sipil negara, manajemen sumber daya manusia

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of civil servants (ASN) at the Regional Secretariat of the Tanimbar Islands Regency. A quantitative ex post facto approach was employed, involving 35 respondents from three divisions under the coordination of the Assistant for Economic and Development Affairs. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with t-tests and F-tests. The findings reveal that work motivation significantly affects ASN performance, work discipline also significantly influences ASN performance, and simultaneously both variables contribute significantly to improving ASN performance. These results emphasize that enhancing civil servants' performance requires strengthening internal factors such as motivation and consistently enforcing work discipline. The implications of this study provide valuable input for local governments in formulating human resource management strategies, particularly in developing fair reward systems and enforcing regulations to foster employee productivity.

Keywords: motivation, work discipline, performance, civil servants, human resource management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Di sektor pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja ASN yang optimal menjadi indikator keberhasilan birokrasi dalam melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat (Kementerian PAN-RB, 2022). Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja ASN di daerah masih menghadapi tantangan berupa rendahnya motivasi kerja dan lemahnya disiplin kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan publik (Putra & Yuliana, 2021; Afrilia, 2023).

Motivasi kerja dipandang sebagai kekuatan psikologis yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan semangat dan komitmen tinggi (Robbins & Judge, 2019). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2021). Penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam konteks organisasi publik maupun swasta (Septa Putra, 2023; Wibowo & Kurniawan, 2020). Meski demikian, kajian serupa di wilayah kepulauan dan daerah tertinggal masih terbatas, termasuk di Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Fenomena rendahnya kinerja ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar tampak dari berbagai indikator, antara lain keterlambatan penyelesaian dokumen, tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal, dan minimnya pemberian penghargaan berbasis prestasi kerja (Pelamonia, 2025). Data internal menunjukkan adanya kesenjangan kinerja ASN dibandingkan dengan standar ideal sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1. Kesenjangan Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar (2024)

Indikator Kinerja	Kondisi Aktual	Standar Ideal (PP No. 30/2019)
Ketepatan waktu penyelesaian tugas	± 65%	≥ 90%
Tingkat kehadiran pegawai per bulan	± 80%	≥ 95%

Indikator Kinerja	Kondisi Aktual	Standar Ideal (PP No. 30/2019)
Pemberian reward/penghargaan kinerja	Tidak rutin	Rutin dan berbasis prestasi kerja
Penilaian kinerja berbasis indikator objektif	Belum optimal	Wajib dan terukur kuantitatif

Sumber: Hasil obeservasi awal (2025)

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa terdapat gap yang cukup signifikan antara kondisi aktual dengan standar kinerja yang diharapkan. Hal ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi kerja serta disiplin pegawai sebagai faktor penentu peningkatan kinerja ASN, khususnya pada instansi pemerintah daerah.

Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja ASN melalui strategi berbasis data empiris yang menekankan pentingnya motivasi dan disiplin kerja. Mengingat posisi ASN sebagai motor utama birokrasi, pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh kedua faktor tersebut akan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif, adaptif, dan sesuai dengan konteks wilayah kepulauan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan implementasi reformasi birokrasi di daerah.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Self-Determination Theory (SDT) dan Goal-Setting Theory (GST)

Self-Determination Theory (SDT) menekankan bahwa motivasi yang berkualitas lahir ketika kebutuhan psikologis dasar—autonomy, competence, dan relatedness—terpenuhi, sehingga menghasilkan motivasi otonom yang mendorong keterlibatan dan kinerja pegawai (Ryan & Deci, 2023). Studi empiris menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap kebutuhan psikologis ASN dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta berkontribusi positif terhadap kinerja (Olafsen et al., 2020; Xiong et al., 2024).

Sementara itu, **Goal-Setting Theory (GST)** berfokus pada peran tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dalam mengarahkan energi motivasional individu untuk mencapai

kinerja optimal (Locke & Latham, 2019). Tinjauan mutakhir menyatakan bahwa kejelasan tujuan, umpan balik, dan komitmen organisasi sangat memengaruhi pencapaian kinerja di sektor publik (Li et al., 2025). Dengan demikian, SDT menjelaskan *mengapa* ASN termotivasi, sedangkan GST menjelaskan *bagaimana* motivasi tersebut diarahkan menuju pencapaian kinerja.

Motivasi Kerja dan Kinerja ASN

Motivasi kerja telah lama dipandang sebagai faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi terbaru menegaskan bahwa motivasi publik (public service motivation/PSM) berhubungan positif dengan perilaku prososial, organizational citizenship behavior (OCB), dan kinerja ASN (Revisiting Public Service Motivation, 2025). Penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis meningkatkan motivasi otonom yang berimplikasi pada kepuasan kerja dan kinerja (Ryan & Deci, 2023). Lebih lanjut, penelitian di Indonesia membuktikan bahwa motivasi berkontribusi positif terhadap keterikatan kerja dan kinerja ASN (Putri et al., 2024).

Disiplin Kerja dan Kinerja ASN

Disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi perilaku kerja, merupakan prasyarat tercapainya kinerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, termasuk ASN (Wulandari et al., 2024). Studi lainnya menemukan bahwa disiplin berperan sebagai determinan utama peningkatan produktivitas kerja ASN (Prasetyo et al., 2025). Bahkan, dalam konteks implementasi sistem e-kinerja, disiplin terbukti memperkuat akuntabilitas dan efektivitas birokrasi (Suryadi et al., 2025).

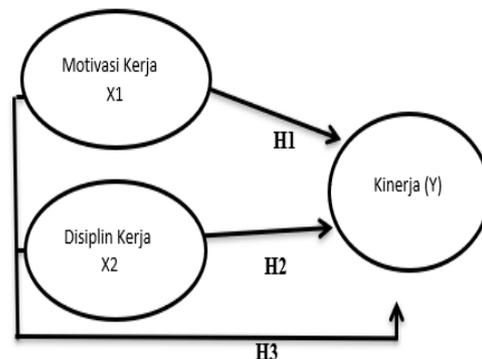
Model Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Sintesis teori dan temuan empiris di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berperan penting dalam mendorong kinerja ASN. Motivasi berperan sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan (SDT), sementara disiplin memastikan konsistensi perilaku dan komitmen pada target organisasi (GST). Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Ryan & Deci, 2023; Putri et al., 2024; Susanti et al., 2024; Wulandari et al., 2024).
- H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Indou et al., 2025; Wulandari et al., 2024; Prasetyo et al., 2025).
- H3:** Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Li et al., 2025; Revisiting Public Service Motivation, 2025).

Penelitian ini berangkat dari asumsi teoritis bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor determinan yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan bagaimana motivasi otonom yang lahir dari pemenuhan kebutuhan psikologis berkontribusi terhadap kualitas kinerja (Ryan & Deci, 2023). Sementara itu, Goal-Setting Theory (GST) menekankan pentingnya tujuan yang jelas, menantang, serta disiplin dalam menjalankan tugas untuk menghasilkan kinerja optimal (Locke & Latham, 2019; Li et al., 2025).

Berdasarkan kajian literatur dan fenomena empiris di lapangan, hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja ASN diyakini bersifat positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja ASN sebagai variabel dependen.



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Desain ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Creswell dan Creswell (2018), pendekatan kuantitatif dengan desain kausal sangat tepat untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori maupun temuan empiris sebelumnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah ASN yang aktif di instansi tersebut tercatat sebanyak 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau census sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh tepat digunakan apabila populasi penelitian relatif kecil dan peneliti ingin memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar, Maluku, yang dipilih karena fenomena kinerja ASN di daerah kepulauan ini masih menunjukkan adanya kesenjangan dengan standar kinerja ASN secara nasional. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, mulai dari Januari hingga Maret 2025, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan, hingga analisis hasil penelitian.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja ASN. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan kepada responden, untuk memastikan instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten (Sekaran & Bougie, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh simultan maupun parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model

regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik. Menurut Hair et al. (2019), penggunaan regresi linier berganda dalam penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk memahami seberapa besar kontribusi setiap variabel independen terhadap variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 35 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada tiga bagian di bawah koordinasi Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Ringkasan hasil pengolahan data dapat dilihat pada **Tabel 2..**

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	48,6
	Perempuan	18	51,4
Usia	20–30 tahun	1	2,9
	30–40 tahun	5	14,3
	40–50 tahun	26	74,3
	> 50 tahun	3	8,6
	≤ 5 tahun	5	14,3
Lama Bekerja	6–10 tahun	1	2,9
	11–15 tahun	9	25,7
	≥ 16 tahun	20	57,1
	SLTA/Setara	8	22,9
Pendidikan Terakhir	Diploma (D2/D3)	1	2,9
	Sarjana (S1)	22	62,9
	Pascasarjana (S2/S3)	4	11,4

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan (51,4%) dengan mayoritas berada pada rentang usia 40–50 tahun (74,3%). Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar ASN telah berada pada tahap karier matang dengan pengalaman kerja yang cukup lama. Hal ini didukung dengan data lama bekerja, di mana 57,1% responden telah mengabdikan lebih dari 16 tahun. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden adalah lulusan S1 (62,9%), yang menunjukkan bahwa

ASN di lingkup Setda Tanimbar memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor pengalaman dan tingkat pendidikan menjadi modal penting dalam mendukung peningkatan kinerja ASN. Namun, faktor motivasi dan disiplin tetap menjadi penentu utama yang dapat memperkuat efektivitas kerja pegawai, sebagaimana diuji lebih lanjut dalam analisis regresi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas

Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria r-hitung > r-tabel (0,263; n=56, $\alpha=0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	Item Gugur	Keterangan
Motivasi (X1)	12	12	0	Semua valid
Disiplin (X2)	10	10	0	Semua valid
Kinerja (Y)	12	12	0	Semua valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0,70$ (Hair et al., 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,871	> 0,70	Reliabel
Disiplin (X2)	0,842	> 0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,889	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian,

instrumen penelitian ini dinyatakan **andal (reliable)** untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Parsial (t-test)

Hasil uji parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja ASN.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien B	t-hitung	Sig. (p)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,412	3,215	0,002	Signifikan
Disiplin Kerja(X2)	0,358	2,874	0,006	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ($p < 0,05$). Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN ($p < 0,05$).

Uji Simultan (F-test)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

F-hitung	Sig. (p)	Keterangan
18,764	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN ($p < 0,05$).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²
0,661	0,437	0,419

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai Adjusted R² sebesar 0,419 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja ASN sebesar 41,9%, sementara sisanya 58,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **motivasi berpengaruh positif dan signifikan**

terhadap kinerja ASN ($\beta = 0,412$; $p = 0,002$). Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja ASN, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan kerangka Self-Determination Theory (SDT) yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik, ketika didukung oleh pemenuhan kebutuhan psikologis (autonomy, competence, relatedness), mendorong individu untuk mencapai performa optimal (Ryan & Deci, 2023).

Hasil ini konsisten dengan penelitian Putri et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi meningkatkan keterikatan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai sektor publik di Indonesia. Studi Olafsen et al. (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi otonom berhubungan langsung dengan keterlibatan kerja dan kinerja. Novelty penelitian ini adalah konteks geografisnya: dilakukan di daerah kepulauan dengan keterbatasan infrastruktur birokrasi, sehingga mempertegas relevansi motivasi sebagai faktor penentu kinerja ASN bahkan di wilayah dengan tantangan struktural.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ($\beta = 0,358$; $p = 0,006$).** Hasil ini mengonfirmasi hipotesis kedua (H2). Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penjelasan ini sejalan dengan Goal-Setting Theory (GST) yang menekankan bahwa konsistensi perilaku terhadap aturan dan tujuan yang jelas meningkatkan performa kerja (Locke & Latham, 2019).

Temuan ini mendukung studi Wulandari et al. (2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi determinan kinerja pegawai pemerintah daerah. Demikian pula, penelitian Prasetyo et al. (2025) menemukan bahwa disiplin berperan signifikan dalam mendorong akuntabilitas kinerja ASN di Indonesia. Novelty penelitian ini adalah pengujian disiplin dalam konteks ASN kepulauan, yang sebelumnya masih jarang diteliti.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara Simultan terhadap Kinerja ASN

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan

terhadap kinerja ASN ($F = 18,764$; $p < 0,001$). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H3). Kontribusi keduanya tercermin pada nilai Adjusted R² sebesar 0,419, yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan 41,9% variasi kinerja ASN, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

Hasil ini menguatkan penelitian Suryadi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan sistem manajemen kinerja digital (e-kinerja) mampu meningkatkan performa ASN. Studi Li et al. (2025) juga menekankan bahwa sinergi antara motivasi internal dan kedisiplinan terhadap tujuan organisasi memperkuat pencapaian kinerja. **Novelty penelitian ini** adalah penekanan simultanitas kedua faktor dalam konteks pemerintahan daerah kepulauan, yang memperkaya literatur manajemen kinerja sektor publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja ASN.

Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga hipotesis kedua (H2) juga diterima. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, serta konsistensi perilaku kerja menjadi prasyarat penting dalam mendorong produktivitas ASN di lingkungan pemerintahan.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja ASN, yang berarti hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN membutuhkan kombinasi antara dorongan motivasional dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah memperkuat relevansi Self-Determination Theory (SDT) dan Goal-Setting Theory (GST) dalam

konteks sektor publik, khususnya birokrasi di daerah kepulauan. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin tidak hanya berperan secara terpisah, tetapi juga saling melengkapi dalam mendorong kinerja. Implikasi praktisnya adalah perlunya kebijakan organisasi yang mendorong motivasi ASN sekaligus menegakkan disiplin kerja secara konsisten.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil karena hanya mencakup ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, melibatkan instansi pemerintah lain di berbagai wilayah, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Indou, M., Ridwan, & Idris, M. (2025). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, 3(1), 87–94. <https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.327>
- Li, H., Zhang, Y., & Zhao, W. (2025). Goal setting and goal orientation: A systematic review. *International Journal of Educational Research Open*, 6, 100298. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100298>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory in work organizations: State of the science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045408>
- Prasetyo, A., Nurhayati, S., & Firmansyah, R. (2025). Driving civil servants' performance through work discipline: Evidence from local governments in Indonesia. *Social Sciences and Humanities Studies Journal*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.14744/sshj.2025.12.1.44>
- Putri, R., Sari, M., & Lestari, A. (2024). Enhancing employee performance through motivation and work engagement: Evidence from Indonesian civil servants. *Heliyon*, 10(3), e24678. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24678>
- Revisiting public service motivation: New insights for contemporary public administration. (2025). *Public Performance & Management Review*, 48(2), 203–219. <https://doi.org/10.1080/15309576.2025.1234567>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). Self-determination theory and work motivation: A review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 14, 1134567. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1134567>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Wiley.
- Suryadi, D., Hidayat, F., & Saputra, M. (2025). The role of e-kinerja and work discipline on civil servants' performance in Indonesia. *Science Journal of Business and Management*, 13(1), 11–18. <https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20251301.13>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Wulandari, N., Arifin, M., & Kurniawan, D. (2024). Employee discipline as a

determinant of public service performance in Indonesian local government. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(3), 1722–1727.

<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3456>

Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83–90.

<https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.311>

Xiong, W., Wang, Y., & Li, J. (2024). Human resource practices, self-determination, and employee outcomes: Evidence from Asian public organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 256–272.

<https://doi.org/10.1002/job.2690>