

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Karangasem

Ni Kadek Juliantini¹ , Amanda Dewanti²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

E-mail: juliantini.2@undiksha.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerk.in.v5i1.6598>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 15 Juli 2026

Revised: 20 Juli 2026

Accepted: 30 Juli 2026

Kata Kunci

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Keywords

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance;



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh masih rendahnya motivasi dan disiplin kerja pegawai yang berdampak pada belum optimalnya kinerja dan pelayanan publik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai ASN dan seluruhnya dijadikan sampel melalui metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa 75,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 24,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik.

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Department of Education, Youth, and Sports of Karangasem Regency. The research problem is motivated by the low level of employee motivation and discipline, which has resulted in suboptimal performance and public services. This study employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 50 civil servant employees, all of whom were selected as respondents through a census method. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.756 indicates that 75.6% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work discipline, while the remaining 24.4% is influenced by other factors outside the study. These findings suggest that improving work motivation and work discipline is an important strategy for enhancing organizational effectiveness and the quality of public services.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite Ni Kadek Juliantini et al (2026) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Karangasem
<https://doi.org/10.31004/jerk.in.v5i1.6598>

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, kualitas kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga menentukan mutu pelayanan yang diterima masyarakat. Pegawai dituntut mampu bekerja secara profesional, produktif, dan bertanggung jawab agar penyelenggaraan pelayanan publik berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan (Djaman et al., 2021). Meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur, permasalahan terkait kinerja pegawai masih menjadi tantangan di berbagai instansi pemerintah. Rendahnya produktivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, kurang optimalnya kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta belum maksimalnya kualitas pelayanan publik menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih memerlukan perhatian yang lebih serius (Agustriani et al., 2022; Rahayu & Dahlia, 2023). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja yang baik, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang membentuk perilaku kerja pegawai. Fenomena tersebut juga ditemukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat pegawai yang menunjukkan rendahnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, kecenderungan menunda penyelesaian administrasi, keterlambatan kehadiran, serta belum optimal dalam memanfaatkan jam kerja. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas dan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga organisasi dapat merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi (Di et al., 2023; Yuliawati & Oktavianti, 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya, sementara disiplin kerja yang baik akan menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian. (Andia & Suryawan Nurpatia, 2022; Arisanti et al., 2019; Fanisius Gorang et al., 2022; Nurhalizah & Oktiani, 2024; Pranata & Cipta, 2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Fanisius Gorang et al., 2022; Rahayu & Dahlia, 2023; Sadat et al., 2020; Siswanto, 2019; Soejarminto & Hidayat, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas terbukti mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Agustriani et al., 2022; Hanafi & Zulkifli, 2018; Muhammad Farhan & Indriyaningrum, 2023; Puput Rahayu & Urip Wahyuni, 2019). Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif sehingga peningkatan kinerja pegawai tidak cukup dilakukan melalui peningkatan salah satu aspek saja, melainkan perlu didukung oleh motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik secara bersamaan. Penelitian terdahulu masih memiliki beberapa keterbatasan. Sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan swasta, sektor jasa, rumah sakit, maupun lembaga keuangan yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan instansi pemerintah daerah. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem masih sangat terbatas. Perbedaan

karakteristik organisasi, sistem birokrasi, serta orientasi pelayanan publik menyebabkan hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada organisasi pemerintah daerah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dijawab melalui penelitian pada konteks organisasi sektor publik. Penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) berupa penyediaan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah yang memiliki karakteristik birokrasi dan orientasi pelayanan publik. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja, penguatan disiplin kerja, serta peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sedangkan desain kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data empiris (Sugiyono, 1998). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Populasi penelitian terdiri atas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik **sampling jenuh (sensus)** sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 1998). Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh dan hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi aktual organisasi. Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Pengukuran setiap variabel disusun berdasarkan indikator yang dikembangkan dari teori manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja diukur melalui indikator yang menggambarkan dorongan individu dalam bekerja, disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan pencapaian hasil kerja.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, literatur ilmiah, dan berbagai sumber yang relevan sebagai pendukung penelitian. Sebelum pengumpulan data dilakukan, peneliti melaksanakan observasi awal untuk mengidentifikasi permasalahan penelitian serta menyusun instrumen berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju (Sugiyono, 1998). Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen terlebih dahulu diuji validitas menggunakan korelasi **Pearson Product Moment** untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti. Item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha \geq 0,70$ sehingga mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten.

Proses penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi fenomena penelitian; (2) menyusun indikator dan instrumen penelitian berdasarkan kajian teori; (3) melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen; (4) menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden; (5) mengumpulkan serta memverifikasi kelengkapan data; dan (6) melakukan analisis statistik serta interpretasi hasil penelitian. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian sebelum mengisi kuesioner. Partisipasi responden bersifat sukarela, identitas responden dijaga kerahasiaannya, dan seluruh informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik sehingga tetap memperhatikan prinsip etika penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak **IBM SPSS Statistics**. Tahap analisis diawali dengan analisis statistik

deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban penelitian. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual sehingga model regresi memenuhi asumsi statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dengan keterangan: Y = kinerja pegawai, X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, α = konstanta, β_1 dan β_2 = koefisien regresi, serta ε = galat (error).

Dilakukan uji parsial (*uji t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, uji simultan (*uji F*) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai ASN yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Seluruh responden telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian karena menggunakan teknik sampling jenuh. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia pada instansi yang diteliti.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi statistik sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja memiliki koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa sebesar 75,6% variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor individual lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi juga meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang memperoleh penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat motivasi rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur, mematuhi jam kerja, menaati peraturan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Tingginya tingkat disiplin tidak hanya meningkatkan efektivitas pekerjaan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya

manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun tidak didukung disiplin kerja yang baik akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsistensi kinerja. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi tanpa adanya motivasi dapat menyebabkan pegawai bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat disiplin kerja melalui pemberian penghargaan, pembinaan pegawai, pelatihan kompetensi, pengawasan, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas pegawai sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan publik pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang memperoleh penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari pimpinan cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang memperoleh motivasi. Temuan tersebut sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan berusaha memenuhi kebutuhan secara bertahap mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut melalui pemberian motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti penghargaan, prestasi, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara lebih efektif, meminimalkan kesalahan, dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hasil

tersebut mendukung pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang memiliki pegawai dengan disiplin tinggi akan lebih mudah meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan dibandingkan organisasi yang tingkat kedisiplinannya rendah. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 75,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, serta kepuasan kerja.

Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi pegawai melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, pemberian kesempatan untuk berprestasi, serta memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan, evaluasi kinerja, dan penegakan peraturan secara konsisten. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga harus diimbangi dengan upaya meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Apabila kedua faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga kualitas pelayanan publik kepada masyarakat juga semakin optimal.

SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, menaati peraturan organisasi, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan selama proses penyusunan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem beserta seluruh pegawai yang telah memberikan izin penelitian dan berpartisipasi sebagai responden. Penghargaan juga diberikan kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia. *Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Andia, S., & Suryawan Nurpatia, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(1), 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 101–118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asfirawati Halik, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *EKONOMIKA*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Beno, J., & Irawan Nata, D. (2019). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(September), 61–74.
- Di, P., Kependudukan, D., Pencatatan, D., Kota, S., & Tsuraya, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN*, 3(2), 25–37. <https://doi.org/10.47201/jmn>
- Fanisius Gorang, A., Hermayanti, Lounggina Luisa Peny, T., & Yamres Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(November), 673–686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Farradila, F., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(4), 509–524. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i4.2658>
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, 7(2), 406–422.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Bisma*, 11(2), 187–193.
- Hermin, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indo Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 79–88. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.160>
- Iqbal, M., Zahra, M., & Rambe, H. A. (2026). Dampak Digitalisasi Dakwah Terhadap Perilaku Keagamaan Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Stambuk 2024. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(4), 23660–23665. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6051>
- Muhammad Farhan, R., & Indriyaningrum, K. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18> Acknowledgment A
- Pranata, I. K. Y., & Cipta, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 671–678.
- Pratama, I. G. N. A. W., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidemen. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(3).
- Puput Rahayu, E., & Urip Wahyuni, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rachman, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Mufat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *EKONOMIKA*, 6(1), 22–32. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sugiyono. (1998). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>