



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Nurizzati^{1*}, Uhud Darmawan Natsir², Zainal Ruma³, Burhanuddin⁴, Rahmat Riwayat Abadi⁵

¹⁻⁵Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nur767859@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee productivity in the Auditor Division of the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province. This research employed a quantitative approach using statistical analysis methods. The sample consisted of 57 respondents selected through purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires, and the analysis included validity and reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 21. The findings revealed that both work discipline (X1) and work motivation (X2) simultaneously had a positive effect on employee productivity (Y). However, the partial test results indicated that work discipline did not have a significant effect on employee productivity, whereas work motivation had a significant positive effect. These findings suggest that work motivation plays a more dominant role in enhancing employee productivity compared to work discipline. Therefore, organizations are encouraged to strengthen motivational strategies through reward systems, recognition, and sustainable career development programs to optimize employee performance.*

Keywords: *Employee Productivity; Human Resource Management; Public Organization; Work Discipline; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada bagian Auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y). Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai dibandingkan disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier yang berkelanjutan guna mendorong kinerja optimal pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Organisasi Publik; Produktivitas Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas pegawai menjadi faktor penting dalam perkembangan lembaga, karena mencerminkan efisiensi kerja yang harus terus ditingkatkan. Produktivitas mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara optimal dalam kurun waktu tertentu (Prastyo, 2020). Menurut Busro (2018), produktivitas adalah kemampuan menghasilkan output secara efisien, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Oleh karena itu, organisasi publik perlu terus meningkatkan produktivitas pegawainya demi pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Di lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, produktivitas pegawai menjadi perhatian penting dalam mendukung efektivitas pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Namun, berdasarkan observasi dan laporan internal, masih terdapat berbagai kendala seperti rendahnya kedisiplinan pegawai, lemahnya motivasi kerja, serta belum optimalnya sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja. Hal ini berdampak pada semangat kerja, tanggung jawab, dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan instansi, sehingga menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan yang lebih manusiawi dan terukur. Selain itu, temuan ini juga dapat memberikan masukan bagi Inspektorat Daerah dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan (Muammal et al., 2013; Pratiwi & Permatasari, 2022; Prastyo, 2020).

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berlandaskan pada teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyoroti peran penting disiplin kerja dan motivasi kerja. Kedua aspek tersebut dianggap sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana disiplin dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi prestasi dan kualitas karyawan (Wau, 2021). Disiplin dibutuhkan dalam organisasi maupun kehidupan sehari-hari sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan. Menurut Ramon (2019:50), disiplin kerja adalah sikap patuh dan rela menaati peraturan yang berlaku. Tujuannya menanamkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap norma sosial dan peraturan perusahaan. Pelanggaran aturan mencerminkan rendahnya disiplin, sedangkan kepatuhan menunjukkan sikap hormat terhadap aturan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti menggerakkan, dan merujuk pada dorongan yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Menurut Prabowo et al. (2018), motivasi adalah dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Motivasi, baik dari dalam diri maupun dari luar, diperlukan untuk mendorong produktivitas kerja. Jika pegawai memiliki motivasi yang kuat, mereka akan terdorong untuk bekerja dengan benar dan menghasilkan kinerja yang baik.

Produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal berdasarkan input yang digunakan (Sedarmayanti, 2009; Busro, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja mencakup kemampuan individu, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Sutrisno, 2009). Dalam konteks kerja, produktivitas menunjukkan hubungan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Permatasari (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab pegawai. Sementara itu, Muammal et al. (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi, ditambah pelatihan yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Namun, beberapa studi juga menemukan bahwa pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, serta sistem manajerial yang diterapkan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak selalu motivasi kerja berperan sebagai faktor dominan, dan disiplin kerja juga tidak selalu menjadi penentu utama produktivitas, melainkan keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, penting untuk menguji kembali hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini dirumuskan sejumlah hipotesis untuk menguji secara empiris hubungan antar variabel yang diteliti. Hipotesis ini disusun untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁ menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. H₂ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. H₃ menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis-hipotesis tersebut dirancang untuk menguji relevansi dan validitas teori yang telah dibahas, serta untuk menjelaskan secara empiris bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner. Metode ini mengandalkan data berupa angka dan statistik untuk menganalisis informasi yang dapat diukur. Survei dilakukan pada sampel yang dipilih untuk mewakili populasi. Data yang terkumpul akan dianalisis lebih lanjut menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, khususnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan yaitu pada bulan Januari sampai Mei semester genap tahun ajaran 2024/2025. Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No. 100, Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Jumlah sampel yang digunakan adalah 57 pegawai ASN pada bagian Auditor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Form. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, serta sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mencatat perilaku atau aktivitas pegawai secara langsung di lokasi penelitian, sementara kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden secara sistematis melalui skala Likert. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner dengan bukti-bukti tertulis yang relevan.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel independen dan dependen. Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji

normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa data layak untuk dianalisis secara statistik. Teknik analisis ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat dan dapat menjelaskan secara empiris sejauh mana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X1.1	0.502	0.260	Valid
	X1.2	0.533	0.260	Valid
	X1.3	0.479	0.260	Valid
	X1.4	0.502	0.260	Valid
	X1.5	0.603	0.260	Valid
	X1.6	0.483	0.260	Valid
	X1.7	0.580	0.260	Valid
	X1.8	0.563	0.260	Valid
	X1.9	0.540	0.260	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0.891	0.260	Valid
	X2.2	0.876	0.260	Valid
	X2.3	0.915	0.260	Valid
	X2.4	0.823	0.260	Valid
	X2.5	0.502	0.260	Valid
	X2.6	0.950	0.260	Valid
	X2.7	0.910	0.260	Valid
	X2.8	0.887	0.260	Valid
	X2.9	0.831	0.260	Valid
	X2.10	0.729	0.260	Valid
Produktivitas (Y)	Y1.1	0.427	0.260	Valid
	Y1.2	0.607	0.260	Valid
	Y1.3	0.769	0.260	Valid
	Y1.4	0.667	0.260	Valid
	Y1.5	0.619	0.260	Valid
	Y1.6	0.871	0.260	Valid
	Y1.7	0.698	0.260	Valid
	Y1.8	0.313	0.260	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 27 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,260. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,653	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,965	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,762	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Produktivitas (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabel. Artinya, setiap pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga dapat digunakan untuk tahap uji berikutnya.

Uji Asumsi Kalsik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77381127
	Absolute	.172
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.299
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0,068. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya untuk melakukan estimasi dan pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.534	3.843		6.904	.000		
1 Disiplin kerja	.131	.078	.217	1.685	.098	.993	1.007
Motivasi kerja	.100	.048	.267	2.069	.043	.993	1.007

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,993 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,007. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikoleniaritas atau tidak ditemukan korelasi antar variabel

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.700	4.972		1.147	.257
1 Disiplin kerja	-.140	.097	-.193	-1.447	.154
Motivasi kerja	.037	.061	.082	.615	.541

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,154 dan Motivasi Kerja sebesar 0,541. Kedua nilai tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen pada penelitian ini terbebas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.534	3.843		6.904	.000
1 Disiplin kerja	.131	.078	.217	1.685	.098
Motivasi kerja	.100	.048	.267	2.069	.043

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26,534 + 0,131 X_1 + 0,100 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

- Konstanta (a) = 26,534, yang berarti jika nilai variabel independen Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0, maka besarnya tingkat variabel dependen produktivitas (Y) adalah sebesar 26,534.

- b. $X1(b1) = 0,131$, dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja ($X1$) bertambah, maka Produktivitas pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,131 dan variabel lainnya konstan
- c. $X2(b2) = 0,100$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ($X2$) bertambah, maka Produktivitas pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,100 dan variabel lainnya konstan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.534	3.843		6.904	.000
1 Disiplin kerja	.131	.078	.217	1.685	.098
Motivasi kerja	.100	.048	.267	2.069	.043

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

- a. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja sebesar $1,685 > t$ tabel 1,674 namun dengan signifikansi $0,098 > 0,05$. Dengan demikian H_1 Ditolak sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- b. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $2,069 > t$ tabel 1,674 namun dengan signifikansi $0,043 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima sehingga secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Uji Simultan (F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.523	2	3.261	3.285	.045 ^b
Residual	53.618	54	.993		
Total	60.140	56			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan uji f menunjukkan nilai F hitung 3,285 , kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel 3,17 dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa F hitung $> F$ tabel ($3,285 > 3,17$) dengan signifikansi $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.075	.996

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.108. Artinya kedua *variable independent* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Produktivitas Pegawai sebesar 10,08%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya di luar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 89,2%.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji t (pengujian parsial) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas memperoleh nilai t hitung (1,685) > t tabel (1,674) dengan nilai signifikansi 0,098 > 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun tidak terdapat pengaruh yang signifikan tetapi arah dari hubungan variabel bernilai positif, yang artinya semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas. Oleh karena itu hipotesis atau H_1 ditolak.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Saleh (2018) yang juga melaporkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 1,767 dengan sig. = 0,082, yang berarti tidak signifikan secara statistik meskipun menunjukkan arah pengaruh terhadap produktivitas. Peneliti tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja mungkin berperan sebagai faktor pendukung, namun bukan sebagai determinan utama dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara langsung.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji t (pengujian parsial) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung (2,068) > t tabel (1,674) dengan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang pegawai rasakan. Oleh karena itu hipotesis atau H_2 di terima.

Hasil ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah studi oleh Ananda (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor jasa, dengan nilai signifikansi 0,031. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pemicu motivasi pegawai seperti pemberian penghargaan, jenjang karier, pengembangan diri, dan iklim kerja yang mendukung agar produktivitas tetap terjaga dan bahkan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji f (pengujian simultan) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas memperoleh nilai f hitung (3,285) > f tabel (3,17) dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai, maka besar kemungkinan tingkat produktivitas pegawai akan meningkat. Oleh karena itu hipotesis atau H_3 diterima.

Hasil ini konsisten dengan temuan dari Yunita, et al (2022) yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Secara teoritis, Robbins (2019) menyatakan bahwa perilaku kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang bekerja secara sinergis. Dalam konteks ini, disiplin kerja sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan organisasi dan motivasi kerja sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan berperan penting secara simultan dalam menentukan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, meskipun nilai t hitung (1,685) > t tabel (1,674), nilai signifikansinya (0,098) > 0,05. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung (2,069) > t tabel (1,674) dan nilai signifikansi (0,043) < 0,05. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai,

sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung $(3,285) > F$ tabel $(3,17)$ dan nilai signifikansi $(0,045) < 0,05$.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tetap mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja, meskipun tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Disiplin kerja tetap penting dalam menjaga keteraturan, kedisiplinan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Upaya peningkatan disiplin dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, evaluasi kinerja, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Selain itu, karena motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan, maka instansi disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor motivasional seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, suasana kerja yang mendukung, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai. Terakhir, integrasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja perlu diperkuat dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Sinergi antara kedua aspek ini diyakini mampu mendorong peningkatan produktivitas secara optimal dan berkelanjutan di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan. Terima kasih kepada para pembimbing, penguji, dosen, staf, dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, serta Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, keluarga, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi. Penulis juga mengapresiasi diri sendiri karena telah bertanggung jawab dan tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

DAFTAR REFERENSI

- Adipradana, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananda, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 49–58.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muammal, M., Haris, M., & Wahyuni, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Permatasari, R. I., & Pratiwi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap

- produktivitas kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 15–24.
<https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.673>
- Prabowo, A., Hidayat, R., & Zainudin, M. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 170–178.
- Pranitasari, R., & Khotimah, H. (2021). Disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 22–30.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prastyo, E. Y. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Hotel 1001 Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Ramon, A. (2019). *Perilaku organisasi dan disiplin kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saleh, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 38–45.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wau, F. (2021). Peran disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 201–210.
- Yunita, N., Rahayu, S., & Fatimah, L. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 38–45.