

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TORAJA UTARA

Felia Febronia¹⁾, Dina Ramba²⁾, Jemi Pabisangan Tahirs³⁾

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: tahirsjemi@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation and discipline on employee work productivity at the Social Service Office of North Toraja Regency, both partially and simultaneously. This research used a quantitative method with a saturated sampling technique involving all 37 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that motivation had a positive and significant effect on work productivity ($t = 12.286$; $sig. < 0.001$). Discipline also had a positive and significant effect on work productivity ($t = 11.970$; $sig. < 0.001$). Simultaneously, motivation and discipline significantly affected work productivity with a coefficient of determination (R^2) of 0.907 or 90.7%.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi pada era transformasi digital telah mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas tata kelola serta kualitas pelayanan publik. Digitalisasi administrasi publik tidak hanya berorientasi pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga menuntut perubahan proses organisasi, peningkatan kapasitas aparatur, serta penguatan tata kelola yang berpusat pada masyarakat (citizen-centered governance) agar pelayanan publik menjadi lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Bryson, A., & White, M. 2021, Ding, F., Lu, J., & Riccucci, N. M. 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, reformasi birokrasi yang terus berkembang menuntut setiap organisasi sektor publik untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam mewujudkan organisasi yang profesional, adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Reformasi birokrasi yang didukung oleh perbaikan struktur organisasi, budaya kerja, akuntabilitas, serta inovasi pelayanan publik terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah (Fischer, C., Heuberger, M., & Heine, M. 2021, Newman, J., Mintrom, M., & O'Neill, D. 2021).

Dalam konteks tersebut, produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, serta memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan penerapan sistem kerja berkinerja tinggi (high-performance work systems) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi sektor publik (Pribadi, U. 2021, Sudrajat, A. R., & Andhika, L. R. 2021).

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menghasilkan keluaran (output) berdasarkan sumber daya (input) yang dimiliki organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai memanfaatkan sumber daya secara optimal (Ansory

& Indrasari, 2018; Saksono, 2019). Dalam organisasi pemerintahan, produktivitas kerja memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik, pelaksanaan program pembangunan, dan pencapaian indikator kinerja instansi pemerintah.

Meskipun demikian, peningkatan produktivitas kerja aparatur sipil negara masih menjadi tantangan di berbagai instansi pemerintah daerah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin pegawai, budaya kerja yang belum optimal, serta lemahnya komitmen organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya efektivitas pencapaian target organisasi (Adinda et al., 2024).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas pegawai. Motivasi diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, kreativitas, serta komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem penghargaan, pengembangan karier, kepemimpinan yang suportif, serta lingkungan kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan motivasi pegawai secara berkelanjutan (Adinda et al., 2024; Nurjaya, 2021).

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap seluruh ketentuan organisasi, baik yang berkaitan dengan jam kerja, penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap prosedur operasional, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan mampu bekerja secara konsisten, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tingginya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena tersebut juga menjadi perhatian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara, sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan sosial kepada masyarakat. Tingginya tuntutan pelayanan, terutama dalam penyaluran bantuan sosial, perlindungan sosial, rehabilitasi sosial, dan pemberdayaan masyarakat, menuntut pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi agar seluruh program dapat terlaksana secara efektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa fenomena yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain keterlambatan kehadiran pada jam kerja, penyelesaian administrasi yang belum sepenuhnya sesuai target waktu, variasi semangat kerja antarpegawai dalam menyelesaikan tugas, serta belum optimalnya disiplin terhadap standar operasional yang berlaku. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Tabel 1. Data SAKIP Kabupaten Toraja Utara
Tahun 2019-2024

Tahun	Nilai SAKIP	Predikat
2019	54,00	CC
2020	54,50	CC
2021	56,33	CC
2022	58,13	CC

2023	60,36	B
2024	61,24	B

Sumber : data diolah

Data di Tabel 1. menunjukkan tren peningkatan yang konsisten selama periode 2019–2024. Nilai meningkat dari 54,00 (CC) pada tahun 2019 menjadi 61,24 (B) pada tahun 2024. Peningkatan paling besar terjadi pada periode 2022–2023, yaitu sebesar 2,23 poin, yang mengantarkan Kabupaten Toraja Utara naik dari kategori CC (Cukup) menjadi B (Baik). LKjIP Kabupaten Toraja Utara Tahun 2024 menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan, antara lain penyusunan sasaran kinerja yang belum sepenuhnya berorientasi hasil (outcome), indikator kinerja yang belum seluruhnya memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), serta perlunya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam sistem perencanaan dan pengukuran kinerja.

Di sisi lain, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi lemah ketika organisasi belum didukung oleh sistem disiplin kerja yang baik. Demikian pula disiplin kerja, sebagian penelitian menyimpulkan bahwa disiplin merupakan determinan utama produktivitas, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa disiplin hanya memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan komitmen dan kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada organisasi sektor publik di tingkat pemerintah daerah.

Selain itu, penelitian mengenai produktivitas kerja di lingkungan pemerintah daerah masih lebih banyak dilakukan pada instansi pelayanan administratif, sedangkan penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara masih relatif terbatas. Padahal karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Sosial berbeda dengan organisasi perangkat daerah lainnya karena berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat yang bersifat sosial, penanggulangan kemiskinan, penanganan kelompok rentan, serta pelaksanaan berbagai program bantuan pemerintah. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Data ini untuk mengukur persepsi responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Sedangkan data sekunder meliputi profil organisasi, struktur organisasi, laporan kinerja instansi, data kepegawaian, buku referensi, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

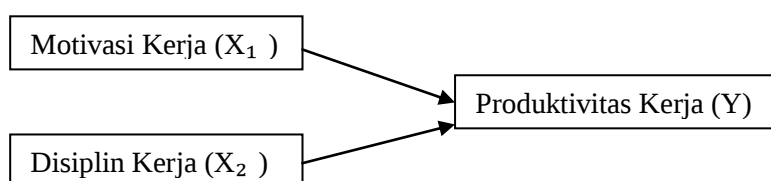
Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Seluruh populasi dijadikan responden penelitian sebanyak 37 responden. Teknik ini akan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.	(1) Kebutuhan fisiologis; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan penghargaan; (5) Kebutuhan aktualisasi diri.
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan konsisten.	(1) Kehadiran dan ketepatan waktu; (2) Kepatuhan terhadap peraturan; (3) Kepatuhan terhadap prosedur kerja; (4) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; (5) Efektivitas penggunaan waktu kerja.
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target organisasi berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	(1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas kerja; (5) Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Tahapan analisis data meliputi analisis statistik deskriptif,

uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Analisis ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, persentase, nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara.

Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabel. Kriteria bila nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid, sedangkan bila nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test. Kriteria bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan bila nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Kriteria dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ dan Nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Kriteria bila nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan Nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1.

Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan dengan kriteria bila nilai Sig. $< 0,05$ **atau** t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis diterima dan bila nilai Sig. $\geq 0,05$ **atau** t hitung $\leq t$ tabel, maka hipotesis ditolak.

Uji F dilakukan dengan kriteria bila nilai Sig. $< 0,05$ **atau** F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis diterima. Dan bila nilai Sig. $\geq 0,05$ **atau** F hitung $\leq F$ tabel, maka hipotesis ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Deskripsi Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)	Kumulatif (%)
1	Laki-laki	18	48,6	48,6
2	Perempuan	19	51,4	100,0
	Total	37	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)	Kumulatif (%)
1	< 25 tahun	4	10,8	10,8
2	25-35 tahun	9	24,3	35,1
3	36-45 tahun	17	45,9	81,0
4	> 50 tahun	7	18,9	99,9
	Total	37	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)	Kumulatif (%)
1	D3	1	2,7	2,7
2	D4	2	5,4	8,1
3	S1	30	81,1	89,2
4	S2	4	10,8	100,0
	Total	37	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)	Kumulatif (%)
1	< 1 tahun	2	5,4	5,4
2	1-5 tahun	5	13,5	18,9
3	6-10 tahun	14	37,8	56,7
4	> 10 tahun	16	43,2	99,9
	Total	37	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Variabel Motivasi (X1)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,654	0,325	Valid
X1.2	0,782	0,325	Valid
X1.3	0,794	0,325	Valid
X1.4	0,572	0,325	Valid
X1.5	0,751	0,325	Valid

X1.6	0,722	0,325	Valid
X1.7	0,600	0,325	Valid
X1.8	0,628	0,325	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji Variabel Disiplin (X2)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
X2.1	0,774	0,325	Valid
X2.2	0,813	0,325	Valid
X2.3	0,684	0,325	Valid
X2.4	0,747	0,325	Valid
X2.5	0,563	0,325	Valid
X2.6	0,762	0,325	Valid
X2.7	0,692	0,325	Valid
X2.8	0,803	0,325	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 8. Hasil Uji Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y.1	0,781	0,325	Valid
Y.2	0,840	0,325	Valid
Y.3	0,762	0,325	Valid
Y.4	0,830	0,325	Valid
Y.5	0,829	0,325	Valid
Y.6	0,850	0,325	Valid
Y.7	0,769	0,325	Valid
Y.8	0,806	0,325	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi (X1)	0,837	8	Reliabel
Disiplin (X2)	0,875	8	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,922	8	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

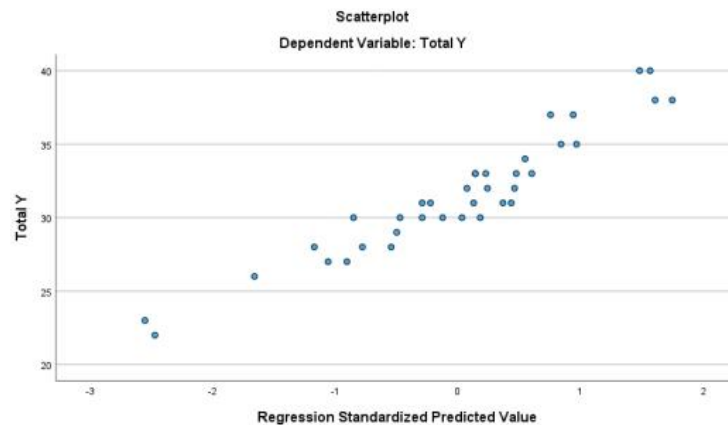
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,988	1,013	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin (X2)	0,988	1,013	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai Tolerance untuk variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) masing-masing sebesar 0,988, dan nilai VIF sebesar 1,013. Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
(Constant)	-4,488	1,993	-	-2,252	0,031
Total X1 (Motivasi)	0,607	0,049	0,647	12,286	<0,001
Total X2 (Disiplin)	0,554	0,046	0,630	11,970	<0,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,952	0,907	0,901	1,306

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji t (Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	-4,488	1,993	-	-2,252	0,031	-

Motivasi (X1)	0,607	0,049	0,647	12,286	<0,001	Berpengaruh Signifikan
Disiplin (X2)	0,554	0,046	0,630	11,970	<0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

3.2. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,286 dengan nilai signifikansi $<0,001$, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,607 yang bernilai positif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mediaindo Sejahtera di Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat, lebih disiplin, dan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja pegawai menjadi salah satu strategi penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 11,970 dengan nilai signifikansi $<0,001$, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,554 yang bernilai positif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Maduningtias (2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan keseriusan dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang disiplin akan menghargai waktu, mematuhi aturan yang berlaku, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pimpinan perlu terus memperkuat budaya disiplin di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara melalui pengawasan yang teratur, penghargaan terhadap pegawai yang disiplin, dan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 165,562 dengan nilai signifikansi $<0,001$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,907 menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama mampu menjelaskan 90,7% variasi pada Produktivitas Kerja

pegawai, sedangkan sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Kusmadayni & Katarina (2021) yang menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin yang kuat menciptakan sinergi yang optimal bagi peningkatan produktivitas pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi tinggi sekaligus disiplin dalam bekerja, mereka akan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih berkualitas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,286 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor penting yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,970 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai ketentuan cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 165,562 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,907 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 90,7%, sedangkan sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan disiplin secara bersama-sama akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan bahwa Kantor Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara, perlu mendorong motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Selain itu, perlu memperkuat penerapan disiplin melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang adil, serta pemberian apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, tifani, nur, Firdaus, muhamad, aziz, & agung, syaruhm. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ekonomi dan bisnis digital*, vol 01, 416-422.

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Bryson, A., & White, M. (2021). High-performance work systems and the performance of public sector workplaces in Britain. *Oxford Economic Papers*, 73(3), 1057–1076. <https://doi.org/10.1093/oep/gpab004>
- Ding, F., Lu, J., & Riccucci, N. M. (2021). How bureaucratic representation affects public organizational performance: A meta-analysis. *Public Administration Review*, 81(6), 1003–1018. <https://doi.org/10.1111/puar.13361>
- Dobrolyubova, E. (2021). Measuring outcomes of digital transformation in public administration: Literature review and possible steps forward. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 14(1), 61–86. <https://doi.org/10.2478/nispa-2021-0003>
- Fischer, C., Heuberger, M., & Heine, M. (2021). The impact of digitalization in the public sector: A systematic literature review. *Der Moderne Staat*, 14, 3–23. <https://doi.org/10.3224/dms.v14i1.13>
- Kusmadayni, f., & katarina. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kerja karyawan pada cv makmjur jaya abadi (MjA) kota bima. *Inovasi penelitian*, vol. 2, 2722-9475.
- Maduningtias, lucia. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. mediaindo sejahtera di Jakarta. *Ekonomi manajemen dan bisnis*, vol 21, 21-30.
- Newman, J., Mintrom, M., & O'Neill, D. (2021). Digital technologies, artificial intelligence, and bureaucratic transformation. *Futures*, 136, 102886. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2021.102886>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT hazara cipta pesona. *AKSELERASI: jurnal ilmiah nasional*, 3 (1), 60-74.
- Pribadi, U. (2021). Bureaucratic reform, public service performance, and citizens' satisfaction: The case of Yogyakarta, Indonesia. *Public Policy and Administration*, 20(2). <https://doi.org/10.13165/VPA-21-20-2-13>
- Saksono, H. (2019). Manajemen Perencanaan Pembangunan Daerah Berbasis Penelitian & Pengembangan dan Desain & Inovasi. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 14(2), 213–226.
- Sudrajat, A. R., & Andhika, L. R. (2021). Empirical evidence governance innovation in public service. *Jurnal Bina Praja*, 13(3), 407–417. <https://doi.org/10.21787/jbp.13.2021.407-417>