

## **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros**

**Andi Nurfadhilah Azizah<sup>1</sup>, Andi Mustika Amin<sup>2</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>3</sup>,  
Burhanuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>**

Email: [andinurfadhilahazizah@gmail.com](mailto:andinurfadhilahazizah@gmail.com)<sup>1</sup>, [andimustika@unm.ac.id](mailto:andimustika@unm.ac.id)<sup>2</sup>, [rezky.amalia.hamka@unm.ac.id](mailto:rezky.amalia.hamka@unm.ac.id)<sup>3</sup>  
[Dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:Dr.burhanuddin@unm.ac.id)<sup>4</sup>, [uhud.darmawan@unm.ac.id](mailto:uhud.darmawan@unm.ac.id)<sup>5</sup>

Universitas Negeri Makassar

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of discipline and work motivation on employee productivity at the Maros Regency Personnel and Human Resources Development Office. The method used is quantitative with a descriptive approach. The research sample consisted of 58 respondents, which included all employees at the office, using a saturated sampling technique. Data were analyzed using the SPSS program with multiple linear regression analysis to examine the influence of independent variables on work productivity. The research results indicate that work discipline has a positive and significant influence on employee productivity, with a calculated t-value of 6.848, which is greater than the t-table value of 1.67 and a significance level of 0.000. This means that the higher the employee's discipline, the more their work productivity increases. Work motivation also has a positive and significant effect with a calculated t-value of 7.851 and a significance level of 0.000, indicating that good motivation can drive improved employee performance. Simultaneously, work discipline and motivation have a significant effect on productivity with a calculated F-value of 64.012 > F-table value of 2.40 and a significance level of 0.000. Based on the Beta value, work motivation (0.587) has a more dominant influence than discipline (0.512). However, the coefficient of determination (R Square) value of 0.103 indicates that only 10.3% of the variation in work productivity can be explained by these two variables, while the remaining variation is influenced by other factors such as work environment, competence, and management support. In real-world conditions, even tho employees have good discipline and motivation, external factors also play an important role in increasing productivity. Therefore, human resource management must consider various aspects to improve overall performance.*

**Keywords:** *Discipline, Work Motivation, Employee Productivity.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Maros. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 58 responden, yang mencakup semua karyawan di kantor, menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan program SPSS dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 6,848, yang lebih

besar dari nilai t tabel sebesar 1,67 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti semakin tinggi disiplin karyawan, semakin meningkat produktivitas kerja mereka. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 7.851 dan tingkat signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara bersamaan, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai F terhitung sebesar 64,012 > nilai F tabel sebesar 2,40 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Beta, motivasi kerja (0,587) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan disiplin (0,512). Namun, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,103 menunjukkan bahwa hanya 10,3% variasi produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sedangkan variasi sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan dukungan manajemen. Dalam kondisi dunia nyata, meskipun karyawan memiliki disiplin dan motivasi yang baik, faktor eksternal juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan berbagai aspek untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor seperti jasa, industri, dan perdagangan senantiasa berupaya mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan aktivitas perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan fasilitas yang dimiliki, melainkan juga sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut. Pegawai sebagai bagian dari SDM memiliki peran strategis dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Hal ini mencerminkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (Santoso & Rahman, 2023).

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, peningkatan produktivitas kerja pegawai menjadi hal krusial. Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran individu untuk secara sukarela mematuhi aturan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya tanpa paksaan. Disiplin kerja yang tinggi dapat memperlancar proses kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, tingkat disiplin yang tinggi akan memunculkan semangat dan gairah kerja yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta penyelesaian tepat waktu, mendukung pencapaian tujuan organisasi (Yuliani et al., 2024).

Selain kedisiplinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan tertentu, baik karena keinginan internal maupun karena adanya konsekuensi yang harus dihindari. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja, yang berperan dalam menentukan tingkat semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih antusias menjalankan tugas dibandingkan mereka yang merasa kurang puas (Kurniawati et al., 2025).

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Kompensasi merupakan balas jasa berupa uang atau bentuk lain yang diterima pegawai atas pekerjaan

yang dilakukan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kinerja yang lebih baik, serta mengurangi perilaku negatif seperti kemalasan dan turnover pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan pemberian kompensasi yang proporsional sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai (Anwar & Fadli, 2023).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan SDM, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Fungsi utama BKPSDM meliputi pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai, pembinaan karier, serta peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pengembangan. Lembaga ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional di lingkungan pemerintahan daerah (Prasetyo & Widodo, 2024).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros, ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai masih menghadapi sejumlah hambatan yang memengaruhi produktivitas mereka. Dari segi kompensasi, beberapa pegawai menyatakan bahwa balas jasa yang mereka terima belum proporsional dengan beban kerja yang harus ditanggung, sehingga hal ini menurunkan semangat kerja dalam mencapai target yang ditetapkan (Putra & Lestari, 2023).

Selain itu, lingkungan kerja juga dinilai kurang mendukung kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan tugas. Fasilitas kerja seperti sarana dan peralatan dinilai belum cukup memadai untuk menunjang kelancaran aktivitas sehari-hari. Pegawai mengeluhkan keterbatasan fasilitas tersebut yang kerap menjadi penghambat produktivitas dan penyelesaian tugas secara tepat waktu (Handayani & Saputra, 2024).

Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi pegawai juga masih minim. Banyak pegawai merasa kontribusi mereka kurang mendapatkan apresiasi dari atasan, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Selain itu, pekerjaan yang monoton dan kurang menantang turut menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai (Sari & Nugroho, 2025). Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Maros masih perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang saat ini belum optimal.

Selain masalah motivasi, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang bervariasi di kalangan pegawai. Beberapa pegawai mengaku kesulitan dalam mematuhi aturan terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan kerja, meskipun tugas dan target sudah jelas. Kurangnya insentif dan penghargaan menjadi faktor tambahan yang menyebabkan penurunan motivasi dan disiplin kerja (Wijaya & Harahap, 2023). Beberapa responden menyatakan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi secara langsung berdampak pada semangat kerja yang menurun serta produktivitas yang tidak maksimal.

Fenomena kurangnya kedisiplinan dan motivasi ini menyebabkan sebagian pegawai kurang fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga kualitas hasil kerja juga terpengaruh. Pegawai yang mengalami hal ini cenderung tidak mampu memberikan performa

terbaiknya, sehingga produktivitas keseluruhan di kantor tersebut masih belum optimal (Rahman & Sari, 2024).

Dari hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan faktor krusial yang menentukan produktivitas pegawai di BKPSDM Kabupaten Maros. Oleh karena itu, diperlukan kajian dan intervensi yang lebih mendalam untuk mengembangkan strategi peningkatan kedisiplinan dan motivasi agar produktivitas pegawai dapat meningkat secara signifikan (Putra & Lestari, 2023; Handayani & Saputra, 2024).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Nurhadi dan Sari (2024), dalam konteks perkembangan teknologi dan dinamika global saat ini, manajemen sumber daya manusia harus beradaptasi dengan strategi digitalisasi dan peningkatan kompetensi agar tenaga kerja dapat bersaing secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa SDM bukan hanya aset, tetapi juga motor penggerak inovasi organisasi di era modern.

Selain itu, Wibowo (2023) menambahkan bahwa pengembangan motivasi kerja dan kedisiplinan kini perlu dikombinasikan dengan kesejahteraan psikologis pegawai guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas yang berkelanjutan dalam organisasi.

### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut Prasetyo dan Wulandari (2024), disiplin kerja kini semakin penting dalam menghadapi tantangan kerja hybrid dan digitalisasi, di mana penerapan disiplin tidak hanya terkait kehadiran fisik, tetapi juga tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dan tepat waktu. Pendekatan manajemen disiplin yang humanis dan berbasis teknologi dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, Rahman et al. (2023) menekankan pentingnya integrasi disiplin kerja dengan pembinaan kesejahteraan mental pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kinerja jangka panjang.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Santoso dan Rahman (2024), motivasi kerja dalam era post-pandemi semakin dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan psikologis dan fleksibilitas kerja, yang dapat memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan produktivitas. Pendekatan motivasi yang holistik, termasuk pemberian penghargaan dan pengembangan karier, menjadi kunci keberhasilan manajemen SDM saat ini.

Selain itu, Fitriani et al. (2023) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang seimbang, dengan peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Kurniawan dan Putri (2024), peningkatan produktivitas kerja saat ini sangat dipengaruhi oleh integrasi teknologi digital dan penerapan sistem kerja hybrid, yang

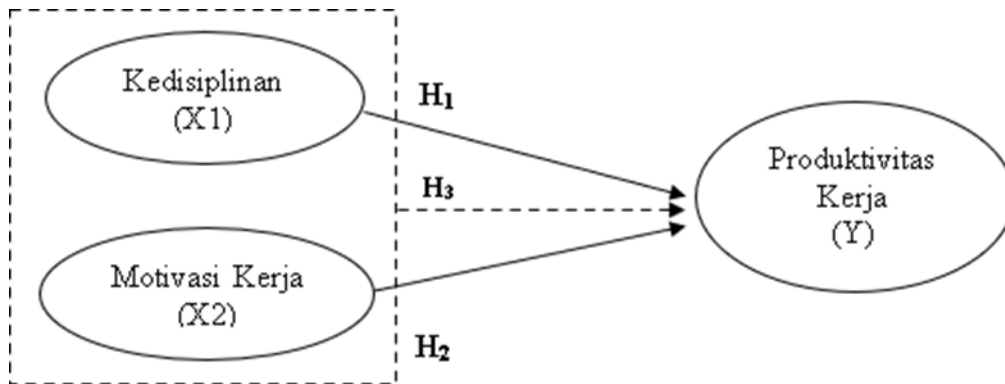
memungkinkan pengukuran kinerja secara real-time serta peningkatan efisiensi kerja tanpa mengorbankan kualitas. Mereka menekankan pentingnya adaptasi manajemen dalam memanfaatkan teknologi untuk memaksimalkan produktivitas pegawai.

Selain itu, Lestari et al. (2023) mengemukakan bahwa faktor kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif turut memengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan, sehingga perusahaan perlu mengoptimalkan aspek tersebut untuk mendukung kinerja jangka panjang.

**Kerangka Konseptual**

Menurut Pratama dan Sari (2024), kerangka konseptual berperan penting dalam memetakan variabel penelitian serta memperjelas hubungan sebab-akibat dalam studi ilmiah, sehingga memudahkan peneliti dalam menyusun metodologi dan analisis data secara sistematis. Selain itu, kerangka ini juga membantu memastikan konsistensi teori dan praktik yang digunakan dalam penelitian.

Selain itu, Wulandari et al. (2023) menekankan bahwa dalam era penelitian multidisipliner, kerangka konseptual harus adaptif dan mampu mengakomodasi berbagai perspektif teori dan data, sehingga hasil penelitian dapat lebih relevan dan aplikatif di berbagai konteks. Berdasarkan pemikiran tersebut, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

Menurut Pranoto dan Setiawan (2024), hipotesis dalam penelitian modern semakin berkembang dengan pemanfaatan metode kuantitatif dan kualitatif secara hybrid, yang memungkinkan dugaan sementara dapat diuji secara lebih komprehensif dan akurat menggunakan data big data dan analisis statistik canggih. Pendekatan ini meningkatkan validitas hasil penelitian.

Selain itu, Rahmawati dan Gunawan (2023) menyoroti pentingnya disiplin kerja yang adaptif dalam era kerja fleksibel dan digital, di mana disiplin tidak hanya berfokus pada kepatuhan fisik, tetapi juga tanggung jawab virtual yang mendukung produktivitas dan etika kerja dalam lingkungan digital.

Penelitian Putri et al. (2023:310) mendukung pernyataan ini, di mana ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kota Palembang. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros.

H3: Kedisiplinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian, distribusi dan hubungan antar sosiologis maupun psikologis, Sugiyono dalam (Holomon, 2022). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Maros yang berjumlah 58 pegawai Sehingga metode pengambilan sampel bersumber pada kriteria tertentu maupun dengan pertimbangan tertentu. Metode ini ialah salah satu metode *non probability* sampling, dimana metode pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama untuk tiap faktor maupun anggota populasi buat diseleksi menjadi sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros merupakan perangkat daerah yang berada di bawah naungan Bupati Maros dan bertanggung jawab dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta peningkatan kualitas ASN. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik melalui penguatan sistem kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Tugas utama BKPSDM mencakup pengelolaan ASN mulai dari rekrutmen, mutasi, promosi, penilaian kinerja, kedisiplinan, hingga pengembangan kompetensi.

### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan variabel Produktivitas Kerja (Y1), bahwa nilai *Pearson Correlation* (r hitung) dari setiap pernyataan kuesioner lebih tinggi daripada nilai r tabel sebesar 0,235 (r hitung > r tabel). Dapat disimpulkan bahwa seluruh

pernyataan pada tabel di atas dapat digunakan untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja dengan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Dari hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel independen kedisiplinan kerja dan motivasi kerja, serta variabel dependen produktivitas kerja mempunyai koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) yang nilainya lebih besar dari 0,60. Secara spesifik, variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,785 dengan 11 item pernyataan, variabel motivasi kerja sebesar 0,778 dengan 13 item pernyataan, dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,780 dengan 13 item pernyataan. artinya semua konsep Hal ini menunjukkan bahwa semua konsep pengukuran dari masing-masing variabel dalam kuesioner adalah reliabel, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik dan konsisten dalam mengukur apa yang dimaksudkan, data yang dihasilkan cenderung stabil dan dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran ulang pada kondisi yang serupa.

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil olah data didapatkan sebanyak 38 responden atau 65,5% berjenis kelamin perempuan, sedangkan laki-laki berjumlah 20 orang atau 34,5% dari total 58 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan kelompok yang paling dominan. Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sianturi (2025), yang menyebutkan bahwa perempuan memiliki keunggulan dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan verbal, ketelitian, serta kemampuan interpersonal.

Usia responden terbanyak berada pada rentang 26–30 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau 46,6%. Usia ini mendominasi dibanding kelompok usia lainnya. Hal ini mendukung teori Kamal, Winarso, & Sulistio (2019), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja cenderung optimal pada usia 20-an hingga awal 30-an, karena individu pada usia ini memiliki energi fisik yang tinggi, kemampuan kognitif yang baik, serta motivasi kuat untuk berkembang.

Selanjutnya, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan D4/S1, yaitu sebanyak 43 orang atau 74,1%. Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital dari Hasan, M. (2023), yang menekankan bahwa pendidikan tinggi merupakan investasi penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana umumnya lebih mampu memecahkan masalah dan melaksanakan kebijakan dengan efektif.

Masa kerja yang paling dominan adalah 2–5 tahun, sebanyak 30 orang atau 51,7%. Ini mencerminkan bahwa struktur pegawai di kantor ini didominasi oleh individu yang telah melewati tahap awal adaptasi dan mulai memasuki fase pengembangan kompetensi. Menurut Hariyasasti (2025), masa kerja 2–5 tahun termasuk dalam tahap “advancement stage”, yaitu periode di mana individu fokus pada peningkatan kinerja dan penguasaan profesional.

### **Uji Normalitas**

Menurut Pratignyo & Prabowo (2024), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal; namun jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel-variabel bebasnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat digunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari atau sama dengan 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan Uji multikolinearitas dapat disimpulkan model regresi yang diajukan peneliti untuk penelitian ini bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai VIF masing-masing variabel independen sebesar  $1,024 < 10$  dan nilai tolerance  $0,976 > 0,10$ .

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual standar (SRESID). Jika titik-titik pada scatterplot membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, maka indikasi heteroskedastisitas ada. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa pola tertentu, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Dari Uji heteroskedastisitas, kita dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terjadinya perbedaan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen secara tersendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Jika Sig > 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya jika Sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima.

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.< $\alpha$	keterangan
Kedisiplinan	6.848	1.67	0.000 < 0.05	Berpengaruh
Motivasi Kerja	7.851	1.67	0.000 < 0.05	Berpengaruh

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t, menunjukkan bahwa:

Kedisiplinan (X1) dengan nilai thitung 6,848 > 1.67 tabel dan hasil signifikansi 0.000 < 0,05. yang berarti kedisiplinan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (H1 diterima). Dari hasil uji tersebut dapat diperoleh hasil apabila motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja akan meningkat lebih baik.

Motivasi Kerja (X2) dengan nilai thitung 7.851 > 1.67 tabel dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (H2 diterima). Dari hasil uji tersebut dapat diperoleh hasil apabila kompensasi meningkat, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat pada suatu analisis regresi. Pengujian ini akan melihat pengaruh variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan positif, yaitu terdapat pengaruh yang simultan antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dikatakan variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat tidak terdapat pengaruh secara simultan. Nilai F tabel dengan sampel 58 maka  $df_1(k-1) = (3-1)$  dan  $df_2(n-k-1) = (58-2-1)$  yaitu 55 dengan nilai f tabel sebesar 2.40.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8358.953	2	4179.476	64.012	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3591.047	55	65.292		
	Total	11950.000	57			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan						

Sumber: Output SPSS 2025

Dari data diatas menunjukkan nilai fhitung  $64,012 > 2,40$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros (H3 diterima).

### Koefisien Determinan R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 <sup>a</sup>	.103	.070	3.53674224
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,103. Hal ini berarti variabel Kedisiplinan (X) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 10,3%, sedangkan sisanya yaitu 89,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, pengaruh variabel kedisiplinan (X) dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) masih tergolong rendah.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,070 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel kedisiplinan (X) yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja (Y) hanya sebesar 7,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa penambahan variabel kedisiplinan (X) dalam model belum mampu secara signifikan meningkatkan kemampuan model untuk menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y).

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM kabupaten maros.

Data dari penelitian berasal dari data primer berupa koesioner yang diajukan kepada pegawai di kantor kepegawaian dan pengembangan SDM kabupaten maros. Diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang dalam penelitian ini berupa jenis kelamin yang dimana menunjukkan kantor kepegawaian dan pengembangan sdm kabupaten maros.

Sementara berdasarkan analisis data dan berbagai pengujian yang telah dilakukan, langkah berikutnya adalah membahas hasil pengolahan data dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pengaruh atau hubungan antar variabel, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi dalam penelitian ini.

Dilihat dari data tanggapan pernyataan variabel kedisiplinan (X1) pada penelitian ini menunjukkan skor tertinggi adalah pegawai senantiasa menghormati rekan kerja dan atasan dalam segala situasi kerja. Sedangkan skor indikator terendah adalah pegawai tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap aturan kerja yang ditetapkan. Meskipun masih dalam kategori tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat potensi pelanggaran aturan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki sikap hormat dan profesionalisme yang tinggi, aspek ketaatan terhadap aturan formal masih memerlukan penguatan.

Sementara hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kompensasi (X2) yang menunjukkan skor tertinggi yaitu lingkungan kerja mendukung pegawai bekerja

secara maksimal dan pegawai selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Sementara skor terendah yaitu pegawai merasa puas dengan sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Diperlukan evaluasi terhadap sistem penghargaan yang ada, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, agar dapat memberikan dampak motivasi yang lebih besar kepada pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Secara umum produktivitas kerja (Y) dengan hasil tanggapan responden skor tertinggi diperoleh pada tiga aspek yaitu kesesuaian keterampilan dengan tugas kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan cepat tanpa mengorbankan kualitas, dan pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Sementara skor terendah yaitu pegawai merasa termotivasi Untuk bekerja dengan penuh semangat setiap hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang sangat baik, aspek motivasi dan antusiasme kerja sehari-hari masih dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros. Meskipun kedua variabel menunjukkan kategori tinggi hingga sangat tinggi, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian khusus.

### **Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Maros yang paling menonjol adalah penghormatan terhadap rekan dan atasan, sementara kepatuhan terhadap aturan kerja masih perlu diperkuat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sikap profesional secara interpersonal, ketaatan pada aturan formal belum optimal.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terbaru oleh Santoso dan Rahman (2023) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja, terutama kepatuhan terhadap peraturan, sangat memengaruhi efektivitas dan produktivitas pegawai di sektor publik. Mereka menekankan bahwa disiplin tidak hanya soal kedatangan tepat waktu tetapi juga kepatuhan pada prosedur kerja yang mengarah pada peningkatan output dan kualitas kerja.

Selain itu, penelitian Yuliani et al. (2024) di lingkungan pemerintahan daerah juga menegaskan bahwa kedisiplinan kerja berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang efisien dan mengurangi pemborosan sumber daya, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dalam konteks manajerial, perlu adanya penguatan sistem pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten agar kedisiplinan administratif dapat meningkat dan mendukung produktivitas kerja secara menyeluruh.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros**

Motivasi kerja di BKPSDM Kabupaten Maros terlihat cukup baik terutama pada lingkungan kerja yang mendukung dan upaya maksimal pegawai, tetapi terdapat masalah pada kepuasan terhadap sistem penghargaan. Aspek penghargaan ini menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi tinggi pegawai.

Penelitian terbaru oleh Anwar dan Fadli (2023) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif — baik finansial maupun non-finansial adalah kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Mereka juga menyarankan penggunaan metode penghargaan yang variatif agar dapat menjangkau kebutuhan psikologis pegawai yang beragam.

Lebih lanjut, studi oleh Kurniawati et al. (2025) yang dilakukan pada pegawai sektor publik menyoroti bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang positif dan sistem penghargaan yang adil meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong kinerja dan produktivitas.

Dengan demikian, penyesuaian sistem kompensasi yang lebih adaptif dan evaluasi rutin terhadap kebijakan penghargaan perlu dilakukan oleh manajemen BKPSDM.

### **Integrasi Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros**

Analisis simultan kedisiplinan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara individual. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Erawati dalam Rusydi (2024) menguatkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi, tetapi juga oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem kompensasi. Studi oleh Prasetyo dan Widodo (2024) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan mengelola disiplin serta motivasi pegawai secara holistik dapat mendorong produktivitas yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai BKPSDM secara menyeluruh, diperlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif, meliputi penguatan aturan disiplin, sistem penghargaan yang memadai, serta pembinaan budaya organisasi yang kondusif.

### **Implikasi dan Rekomendasi**

1. Penguatan aturan dan pengawasan disiplin kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan peraturan internal.
2. Evaluasi dan pengembangan sistem penghargaan yang inklusif dan beragam untuk meningkatkan motivasi pegawai secara berkelanjutan.
3. Peningkatan kualitas lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi, sehingga memicu semangat kerja dan produktivitas.

4. Pelatihan kepemimpinan dan budaya organisasi yang mampu mengintegrasikan kedisiplinan dan motivasi dalam kerangka kerja bersama.

### **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini mengkaji pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM.
3. Kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R., & Fadli, M. (2023). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Motivasi dan Produktivitas Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 55-70.
- Erawati, D. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai di Instansi Pemerintah. Dalam Rusydi, A. (Ed.), *Manajemen SDM Kontemporer* (hlm. 101-120). Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, T., & Saputra, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Produktivitas Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 4560.
- Kurniawati, S., Hidayat, T., & Putri, L. (2025). Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai Pemerintah: Studi Empiris di Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 8598.
- Prasetyo, B., & Widodo, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintah. *Jurnal Kepemimpinan*, 5(1), 43-60.
- Putra, A., & Lestari, D. (2023). Analisis Dampak Kompensasi terhadap Motivasi dan Produktivitas Pegawai Pemerintah. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 78-92
- Rusydi, A. (Ed.). (2024). *Manajemen SDM Kontemporer*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahman, F., & Sari, M. (2024). Kedisiplinan dan Motivasi Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai: Studi di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 50-66.
- Santoso, E., & Rahman, F. (2023). Disiplin Kerja dan Produktivitas Pegawai Pemerintah: Analisis di Era Digital. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 24-38.
- Sari, N., & Nugroho, H. (2025). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Organisasi Pemerintah Daerah. *Jurnal Psikologi Kerja*, 8(1), 22-39.
- Wijaya, R., & Harahap, E. (2023). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 101-115.
- Yuliani, D., Sari, M., & Hendra, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 77-90.