



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Andi Siti Nurhaliza ZL¹, Anwar Ramli², Uhud Darmawan Natsir³, Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar; Jalan AP Pettarani, Makassar
e-mail: ¹*sitinurhaliza0506@gmail.com, ²anwar288347@yahoo.com, ³uhud.darmawan@unm.ac.id,
⁴romansyah@unm.ac.id, ⁵Dr.burhanuddin@unm.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational commitment on employee work productivity at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province. This research employs a quantitative approach using a proportionate stratified random sampling technique, involving 99 functional employees as respondents. Data were collected through a structured questionnaire based on a Likert scale, which measures variables related to work discipline, organizational commitment, and employee productivity. The collected data were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27 to determine the relationships and significance levels among the variables. The results of the study reveal that work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity, indicating that higher levels of discipline contribute to improved performance outcomes. Similarly, organizational commitment also demonstrates a positive and significant influence on productivity, suggesting that employees with stronger attachment and loyalty to the organization tend to perform better. Furthermore, the simultaneous test results show that both work discipline and organizational commitment collectively have a significant impact on employee productivity. These findings highlight the importance of strengthening disciplinary practices and fostering organizational commitment to enhance overall employee performance. Therefore, organizations, particularly public sector institutions, are encouraged to implement policies and strategies that support these factors to achieve optimal productivity levels.*

Keywords: *Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik proportionate stratified random sampling, yang melibatkan 99 pegawai fungsional sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berbasis skala Likert yang mengukur variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja pegawai. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27 untuk mengetahui hubungan serta tingkat signifikansi antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula, komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat keterikatan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin serta penguatan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan

kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi, khususnya instansi sektor publik, disarankan untuk menerapkan kebijakan dan strategi yang mendukung kedua faktor tersebut guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu instansi pemerintah tidak hanya ditentukan oleh besarnya anggaran atau jumlah program yang dijalankan, tetapi lebih pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan mengoptimalkan sumber daya lainnya. SDM merupakan elemen kunci dalam memastikan efektivitas kinerja organisasi, karena kualitas pegawai yang kompeten, disiplin, dan berkomitmen tinggi akan berpengaruh langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan lembaga pemerintah sangat bergantung pada sejauh mana pegawainya mampu bekerja secara produktif, bertanggung jawab, serta memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, peran SDM menjadi krusial karena instansi ini bertanggung jawab memastikan akuntabilitas, efisiensi, dan kepatuhan dalam pelaksanaan program pemerintah daerah. Dengan demikian, produktivitas kerja pegawai merupakan ukuran utama efektivitas lembaga dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pembinaan tata kelola pemerintahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:73), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, yang menunjukkan tingkat efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas tidak hanya diukur dari seberapa banyak hasil kerja yang dihasilkan, tetapi juga dari segi kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara optimal.

Dengan demikian, tingkat produktivitas kerja dapat dijadikan tolok ukur penting untuk menilai efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Berdasarkan data internal Inspektorat tahun 2024, tingkat penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) baru mencapai 87 persen dari target tahunan, dengan rata-rata keterlambatan penyusunan 10–15 hari per laporan. Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai belum mencapai tingkat optimal.

Hasil observasi penulis selama magang selama tiga bulan memperlihatkan bahwa sebagian pegawai masih menunjukkan kecenderungan menunda pekerjaan, datang terlambat, dan berpartisipasi pasif dalam kerja tim, sehingga efektivitas organisasi terhambat. Produktivitas kerja yang belum maksimal ini menunjukkan adanya masalah mendasar pada disiplin kerja dan komitmen organisasi yang berbeda-beda antarpegawai. Fenomena pertama yang terlihat menonjol adalah pada aspek disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 17–19 September 2025, diperoleh gambaran bahwa sekitar 24 persen pegawai masih sering datang terlambat, 18 persen belum konsisten melaporkan hasil kerja harian, dan 20 persen sering melewati tenggat waktu penyelesaian laporan, serta sekitar 15 persen pegawai tercatat hadir di kantor namun tidak melakukan aktivitas kerja yang produktif selama jam kerja berlangsung. Persentase ini diperoleh dari hasil pengamatan langsung dan wawancara singkat dengan beberapa pegawai, sehingga menggambarkan kondisi umum disiplin kerja di lingkungan Inspektorat.

Fenomena ini mengindikasikan masih lemahnya kesadaran terhadap aturan dan jam kerja, padahal tingkat kedisiplinan sangat menentukan efektivitas organisasi. Menurut Arif et al. (2020:107), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dilaksanakan, sekaligus menjadi instrumen penting dalam menghindari penyimpangan dan pemborosan waktu kerja.

Kedisiplinan yang tidak merata ini menimbulkan dampak berkelanjutan terhadap kinerja tim dan proses penyelesaian audit. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai, Bapak Hamka, memperkuat fenomena tersebut dengan pernyataan bahwa:

“Sebagian besar pegawai sudah menunjukkan sikap disiplin, datang tepat waktu, dan mematuhi aturan yang berlaku. Tapi ada juga beberapa yang kadang datang terlambat atau meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai”.

Fenomena ini menggambarkan bahwa disiplin belum menjadi budaya kerja yang terinternalisasi di lingkungan Inspektorat. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat memperlemah akuntabilitas kinerja dan mengurangi produktivitas Lembaga pengawasan secara keseluruhan. Selain itu, fenomena kedua yang tak kalah krusial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap tujuan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, ditemukan adanya perbedaan tingkat keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Sebagian pegawai menunjukkan tanggung jawab tinggi dan aktif mendukung kegiatan lembaga, namun sebagian lainnya bekerja sekadar memenuhi kewajiban formal. Hal ini memperlihatkan rendahnya komitmen afektif dan komitmen normatif pada sebagian pegawai. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen yang kuat akan membuat pegawai tetap loyal, bertahan di organisasi, serta berupaya memberikan kinerja terbaik. Namun kenyataannya, di Inspektorat masih terdapat pegawai yang bekerja tanpa semangat kontribusi jangka panjang, bahkan menunjukkan gejala turnover intention halus berupa ketidakantusiasan terhadap program kerja baru.

Gambar 1. Distribusi Komitmen Pegawai Berdasarkan Pra-Penelitian (2025)



Sumber : Hasil Observasi dan Wawancara Pra-Penelitian, 2025.

Berdasarkan Gambar 1, komitmen afektif pegawai tergolong tinggi (42%), komitmen normatif berada pada tingkat sedang (38%), dan komitmen berlanjut tergolong rendah (20%), yang menunjukkan bahwa keterikatan dan loyalitas pegawai di lingkungan Inspektorat masih bersifat parsial. Kondisi ini berdampak pada ketimpangan kinerja, khususnya pada tugas yang membutuhkan inisiatif dan tanggung jawab tinggi, sehingga produktivitas lembaga belum optimal. Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Irna yang menyatakan bahwa rendahnya disiplin dan komitmen sebagian pegawai menyebabkan hasil kerja belum maksimal, serta data empiris yang menunjukkan sekitar 13% output pemeriksaan tahunan belum terselesaikan tepat waktu, terutama pada audit internal dan pembinaan pengawasan. Temuan ini sejalan dengan Destyana Rahmah et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, meskipun berbeda dengan Fakhira et al. (2021) yang hanya menemukan pengaruh disiplin kerja, serta Komber et al. (2025) yang menegaskan pentingnya kombinasi disiplin, komitmen, dan dukungan manajemen. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang relevan untuk dikaji kembali pada konteks instansi publik daerah, khususnya Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang secara struktural memiliki potensi SDM tinggi, namun belum sepenuhnya diimbangi oleh perilaku kerja yang disiplin dan berkomitmen. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai guna memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja lembaga pengawasan internal pemerintah daerah.

2. Kajian Pustaka

2.1 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai pedoman bagi individu dalam melaksanakan tugas serta membantu organisasi memastikan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku (Mutiara & Kusumayadi, 2025:545). Hendrich et al. (2019:63) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam perilaku kerja

dan berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Wulandari & Hamzah (2019:43) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, kemauan, dan kesiapan individu untuk menaati aturan dan norma sosial di lingkungan kerja. Tamba & Husain (2021:317) menegaskan bahwa disiplin mencerminkan sikap hormat dan taat terhadap peraturan organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sedangkan Pranitasari & Khotimah (2021:24) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi sarana manajer dalam membentuk perilaku kerja yang positif.

2.2 Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi, karena pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, serta produktivitas yang lebih baik (Yenni Aulia et al., 2025:181). Ramadhan & Wahyuni (2024:2) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk kesetiaan dan loyalitas pegawai yang mencakup keterikatan emosional terhadap kebijakan organisasi dan dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik. Kharisma dalam Larasati & Ekawaty (2023:264) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasinya dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sucita Widiya et al. (2024:761) serta Edmizar et al. (2024:127) menegaskan bahwa komitmen yang kuat berkaitan erat dengan kinerja, loyalitas, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kecenderungan pegawai untuk bertahan dalam organisasi.

Secara teoretis, komitmen organisasi dijelaskan melalui *Three Component Model of Commitment* oleh Meyer & Allen (1991) yang terdiri atas *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* menggambarkan keterikatan emosional dan rasa bangga pegawai terhadap organisasi, *continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan rasional atas biaya atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi, sedangkan *normative commitment* mencerminkan kewajiban moral untuk tetap bertahan. Meyer dan Allen dalam Nurhamida & Sitio (2025) menegaskan bahwa ketiga komponen ini bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku kerja, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, komitmen organisasi yang kuat, baik secara emosional, rasional, maupun moral, berperan penting dalam meningkatkan disiplin, partisipasi, dan produktivitas kerja pegawai.

2.3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan konsep multidimensi yang tidak hanya diukur dari perbandingan output dan input, tetapi juga mencakup sikap, mentalitas, dan perilaku pegawai dalam mencapai target secara efektif dan efisien (Candra Tukung & Sambo, 2025:79; Laia, 2024:78). Samosir & Wasiman (2024:4) serta DJ (2020:17) menegaskan bahwa produktivitas merefleksikan sikap mental, komitmen, dan pengalaman kerja yang diwujudkan melalui kinerja yang efisien, efektif, dan berkualitas. Secara teoretis, Taylor (1911:36) melalui *Scientific Management* menekankan produktivitas pada efisiensi kerja, standar kinerja, dan disiplin, sementara Robbins & Judge (2019:45) menambahkan bahwa faktor perilaku seperti sikap, motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi turut menentukan tingkat produktivitas. Dengan demikian, produktivitas kerja dipahami sebagai hasil interaksi antara efisiensi teknis, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, karena pendekatan ini memungkinkan pengolahan data numerik secara statistik sehingga hasil penelitian bersifat objektif dan terukur (Priyanda et al., 2022). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengukur disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja. Sumber data terdiri atas

data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari dokumen dan arsip resmi instansi, seperti profil, struktur organisasi, dan data kepegawaian, serta literatur pendukung berupa buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai fungsional Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 131 orang, karena kelompok ini paling relevan dengan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja (Sugiyono, 2023:126). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti (Sugiyono, 2023:127) dan ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), sehingga diperoleh sampel sebanyak 99 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode proportionate stratified random sampling agar setiap jenjang jabatan fungsional terwakili secara proporsional dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan bantuan program SPSS untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban variabel penelitian, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna memastikan kelayakan model regresi, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Melalui uji t, dapat diketahui sejauh mana setiap variabel independen memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.042	2.233		4.497	.000
	Disiplin Kerja	.196	.056	.321	3.488	.001
	Komitmen Organisasi	.142	.047	.277	3.007	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2025).

Nilai *thitung* berdasarkan output statistik pada tabel diatas, sementara nilai *ttabel* melalui titik presentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5 % (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti dibawah ini : Nilai *ttabel* = (n - k) - 1

Dimana :

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat Nilai *Ttabel* = (n - k) - 1

= (99 - 2) - 1

= 96 sehingga nilai *ttabel* sebesar 1,984 (Berdasarkan nilai titik persentase distribusi t)

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung}(3,488) > t_{tabel}(1,984)$ dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara positif signifikan.
2. Nilai $t_{hitung}(3,007) > t_{tabel}(1,984)$ dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara positif signifikan.
3. Variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai adalah Disiplin Kerja (X_1) karena menghasilkan nilai $t_{hitung}(3,488)$ yang paling besar diantara variabel bebas lainnya.

4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja Pegawai. Penentuan hasil uji F didasarkan pada nilai signifikansi, di mana apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.750	2	26.375	12.239	.000 ^b
	Residual	206.886	96	2.155		
	Total	259.636	98			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2025).

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik pada tabel di atas, sementara nilai F_{tabel} melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05).

$$\text{Nilai } F_{tabel} = (n - k) - 1$$

Dimana :

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\text{Nilai } F_{tabel} = (n - k) - 1$$

$$= (99 - 2) - 1$$

$$= 97 - 1$$

$$= 96 \text{ sehingga nilai } F_{tabel} \text{ sebesar } 3,09$$

(Berdasarkan nilai titik persentase distribusi F)

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, hasil uji-F dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung}(12,239) > F_{tabel}(3,09)$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.⁷

4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (uji-R²) yaitu uji yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh regresi seluruh variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi

seluruh variabel bebas, sehingga dapat diketahui proporsi variasi produktivitas kerja yang mampu dijelaskan oleh model penelitian. Penentuan nilai disesuaikan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.187	1.468

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja
 Sumber : Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui adjusted R square yaitu 0,187 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai adalah 18,7%, sedangkan 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Produktivitas Kerja Pegawai bisa dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar $3,488 > t$ tabel sebesar $1,984$, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai yang tercermin dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, meminimalkan kesalahan kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Workplace Discipline Theory yang dikemukakan oleh Edwards dan Whitston (1989), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku untuk menciptakan keteraturan dan konsistensi kinerja. Disiplin yang ditegakkan secara konsisten akan membentuk kebiasaan kerja yang teratur sehingga pegawai terdorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang konsisten dengan penelitian ini. Pertama, penelitian oleh Rahmah, et al (2023) yang menunjukkan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X perusahaan garmen

, Kabupaten Subang, selanjutnya penelitian yang mendukung dari Ariani, et al (2020) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Guru (Studi pada SD Islam Assidiqiyah Ciledug).

4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar $3,007 > t$ tabel sebesar $1,984$, serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H_2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Komitmen organisasi yang tercermin melalui rasa tanggung jawab, loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, kepedulian terhadap organisasi, serta perasaan bangga menjadi bagian dari instansi mendorong pegawai

untuk memberikan kontribusi kerja yang optimal. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga terdorong untuk mencapai hasil kerja terbaik demi kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Three Component Model of Commitment yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut secara bersama-sama membentuk keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, yang selanjutnya memengaruhi perilaku kerja dan tingkat produktivitas. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional, pertimbangan rasional, serta kewajiban moral terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Temuan penelitian ini didukung oleh beberapa studi empiris. Pertama, penelitian oleh Yakin, et al, (2022) yang meneliti di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto yang menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kedua, studi oleh Andini, (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu, terutama melalui keterlibatan pegawai serta rasa identifikasi terhadap organisasi. Kedua hasil penelitian tersebut menguatkan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor penting produktivitas kerja, sejalan dengan temuan penelitian ini.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 12,239 > F tabel sebesar 3,09, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara parsial, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan dan interaksi antara disiplin kerja dan komitmen organisasi. Disiplin kerja berperan dalam membentuk keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi perilaku kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi mendorong keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, pegawai tidak hanya bekerja sesuai aturan, tetapi juga bekerja dengan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa kinerja dan produktivitas kerja merupakan hasil interaksi antara faktor struktural organisasi dan faktor psikologis individu. Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku, sementara komitmen organisasi berperan sebagai pendorong motivasi intrinsik pegawai. Sinergi antara kedua variabel tersebut akan menciptakan perilaku kerja yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, temuan ini juga mendukung Scientific Management Theory dari Taylor (1911) yang menekankan pentingnya keteraturan kerja dan kepatuhan terhadap standar operasional dalam meningkatkan produktivitas, serta Three Component Model of Organizational Commitment dari Meyer dan Allen (1991) yang menjelaskan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi akan mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat dipandang sebagai dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan empiris sebelumnya. Penelitian oleh Rahmah, et al (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Studi tersebut menemukan bahwa pegawai yang mematuhi aturan kerja dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu penelitian dari Desi Ariani, Ika Puji Saputri, Indri Astiana Suhendar (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja meningkatkan produktivitas melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan konsistensi perilaku kerja, sedangkan komitmen organisasi mendorong produktivitas melalui keterikatan emosional, loyalitas, dan motivasi internal pegawai. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut menjadi determinan penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kinerja pegawai, sehingga model penelitian dinyatakan layak dan valid.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia. *Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 1.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 211–238.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Candra Tukung, A., & Sambo, A. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 76–91.
- D.J., Y. R. (2020). Pengaruh keterampilan dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Mandiri Trans di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 16– 20.
- Destyana Rahmah, A., Wahyu Handaru, A., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1271–1294.
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan person–organizational fit terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118–138.
- Edwards, P. K., & Whitston, C. (1989). Industrial discipline, the control of attendance, and the subordination of labour: Towards an integrated analysis. *Work, Employment and Society*, 3(1), 1–28.
- Fakhira, I., Sunaryo, H., & Farida, E. (2021). Pengaruh rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi COVID-19 (Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang). *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(11), 119–128.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2).
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.

- Ginting, S. Y. (2023). Teori-teori psikologi sosial dalam konteks perilaku manusia.
- Hartatik, P. I. (2018). Sumber daya manusia. Laksana.
- Hendrich, M., Trianto, A., Suroso, I., Afini, V., & Khairuddin. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi logistik CV Sinar Laut Palembang. *Jurnal EKOBIS*, 2(2), 63.
- Laia, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Panah Hukum*, 3(1).
- Larasati, N., & Ekawaty, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu–Kabupaten Brebes. *YUME: Journal of Management*, 6(3), 256–272.
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan work–life balance terhadap produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155–162.
- Literacy Notes.
- Maulidi, M. F., Wijonarko, G., Soedarmanto, & Arisanti, D. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dimensi Citra Semesta. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen STIAMAK*, 3(2), 1–19.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mulyadi. (2015). Akuntansi biaya (Edisi 5). UPP STIM YKPN.
- Mutiara, & Kusumayadi, F. (2025). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bima. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 542–555.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., & Yuniati, I. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Pradina Pustaka.
- Ramadhan, D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(2).
- Rianti, K. N. A., Andhini, L. P. R., & Aryanata, N. T. (2023). Komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit X ditinjau dari kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1).
- Rivai, V. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Samosir, E. S., & Wasiman, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6(1), 1–8.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Siregar, E. (2024). Desain dan perilaku organisasi.
- Sucita Widiya, S. C., Kusumah, A., & Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 758–776.
- Sudrajat, D., Sana, & Syamsurizal. (2025). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi pada LAZ Harfa). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1).
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif kualitatif. Alfabeta.
- Syahril, S., & Sulastri, S. (2023). Tingkat komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(1), 35–42.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi*, 1, 317.
- Tasaria, L., & Wakhyuni, E. (2024). The effect of motivation, commitment, and work discipline on work productivity in Grapari Medan Putri Hijau service employees. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2), 49–63.

- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 1–17.
- Wujarso, R. (2024). *Perilaku organisasi: Memahami perilaku individu, kelompok, dan organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yakin, A., Echdar, S., & Saripuddin. (2022). Pengaruh kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. 1(1), 86–98.
- Yenni Aulia, Hadiyanto, & Sulastri. (2025). Kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. *Jurnal Niara*, 17(3), 181–191.