

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP EFISIENSI ANGGARAN PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nurfitra Indriani Mas'oud¹, Mujahid², Nurmadahi Fitri Suyuthi³

^{1 2 3}Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Fajar

*Correspondent Email: nurfitraindriani26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 280 ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel ditentukan sebanyak 74 responden menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner serta didukung studi dokumentasi.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran. Disiplin kerja ASN juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja ASN, maka semakin meningkat efisiensi anggaran yang dicapai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perilaku kerja aparatur memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan anggaran.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan efisiensi anggaran sebesar 90,4%. Dengan demikian, efisiensi anggaran sangat ditentukan oleh tingkat motivasi dan kedisiplinan ASN dalam menjalankan program dan kegiatan. Faktor lain di luar model penelitian hanya memberikan kontribusi yang terbatas. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan disiplin kerja untuk mendorong efisiensi anggaran.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Efisiensi Anggaran.

Abstract

This study examines the influence of motivation and work discipline of the State Civil Apparatus (ASN) on budget efficiency in the South Sulawesi Provincial Social Service. The research uses a quantitative approach with a survey method. The research population amounted to 280 civil servants at the South Sulawesi Provincial Social Service. The sample was determined as many as 74 respondents using the Slovin formula at an error rate of 10%. The sampling technique uses simple random sampling so that each member of the population has the same opportunity to be selected. Data collection was carried out through questionnaires and supported by documentation studies.

Data analysis was carried out by multiple linear regression. The results of the partial test showed that motivation had a positive and significant effect on budget efficiency. ASN work discipline also has a positive and significant effect on budget efficiency. These findings show that the higher the motivation and work discipline of civil servants, the more budget efficiency is achieved. This indicates that the work behavior of the apparatus has an important role in supporting the success of budget management.

Simultaneously, the motivation and work discipline of ASN have a positive and significant effect on budget efficiency. The value of the determination coefficient (R^2) of 0.904 shows that motivation and work discipline are able to explain the budget efficiency of 90.4%. Thus, budget efficiency is highly determined by the level of motivation and discipline of ASN in carrying out programs and activities. Other factors outside the research model made only limited contributions. The results of this study confirm the importance of increasing motivation and work discipline to encourage budget efficiency.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Budget Efficiency and ASN

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki posisi strategis dalam tata kelola pemerintahan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas ASN mencakup pelaksanaan kebijakan, pelayanan publik, serta fungsi perekat dan pemersatu bangsa. Kedudukan tersebut menempatkan ASN sebagai aktor utama dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan.

Kinerja ASN tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas administratif, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pencapaian output program dan penggunaan anggaran yang bertanggung jawab (Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. 2024). mendefinisikan kinerja sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan pegawai akan memengaruhi sikap serta perilaku kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat motivasi dan kedisiplinan sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja. Kinerja yang optimal mencerminkan keselarasan antara kemampuan individu, motivasi, dan kepatuhan terhadap aturan.

Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja telah banyak dikaji dalam penelitian terdahulu yang berfokus pada kinerja pegawai. Penelitian Kirana dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil tersebut menegaskan bahwa faktor internal seperti motivasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun masih terdapat variabel lain yang juga memengaruhi. Penelitian Soefarmin, M., Daga, R., & Anshar, M. A. (2024) tentang Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan. *Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fighting (Arff) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maros* menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai.

Penelitian lain turut memperkuat hubungan antara variabel-variabel internal dan kinerja organisasi. Achmad dkk. (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja serta kinerja pegawai, dan disiplin kerja berperan

sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. Aulia (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Rahayu dkk. (2021) dalam konteks Dinas Sosial Provinsi Papua Barat juga membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan-temuan tersebut memberikan dasar empiris bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja sektor publik.

Kesenjangan penelitian terlihat pada belum banyaknya kajian yang secara langsung menghubungkan motivasi dan disiplin kerja ASN dengan efisiensi anggaran sebagai outcome organisasi. Sebagian besar penelitian terdahulu memosisikan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sementara efisiensi anggaran masih jarang dianalisis sebagai implikasi langsung dari perilaku kerja individu. Kondisi ini membuka ruang penelitian untuk menguji apakah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak hanya berdampak pada kinerja administratif, tetapi juga pada efisiensi anggaran (Y). Pendekatan ini memberikan kontribusi baru dengan mengaitkan manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan publik dalam satu kerangka analisis.

Urgensi penelitian semakin terlihat ketika memperhatikan dinamika anggaran Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dalam beberapa tahun terakhir. Data anggaran menunjukkan adanya fluktuasi yang berpotensi memengaruhi stabilitas pelaksanaan program. Penyajian data secara sistematis diperlukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi tersebut. Informasi ini menjadi dasar untuk menilai pentingnya penguatan faktor internal organisasi dalam menjaga konsistensi output.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran tidak selalu berjalan sesuai rencana. Keterlambatan realisasi kegiatan, kurang optimalnya penggunaan dana, serta rendahnya capaian output menjadi indikasi perlunya evaluasi menyeluruh terhadap faktor internal organisasi. Aspek sumber daya manusia sering kali menjadi penentu dalam keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program. Tingkat motivasi yang rendah dapat mengurangi inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang lemah dapat menyebabkan penyimpangan prosedur dan keterlambatan pelaksanaan kegiatan yang pada akhirnya berdampak pada inefisiensi anggaran.

Permasalahan tersebut memperkuat relevansi penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara variabel X1, X2, dan Y dalam konteks pengelolaan anggaran publik. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian manajemen sumber daya manusia ke ranah efisiensi keuangan sektor publik. Temuan empiris juga dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran melalui penguatan motivasi dan disiplin kerja ASN. Upaya tersebut diharapkan mampu mendorong terciptanya efisiensi anggaran yang lebih baik serta meningkatkan kualitas pelayanan sosial kepada masyarakat.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang penelitian ini, maka penulis mengangkat permasalahan di dalam penelitian ini dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Aparatur Sipil Negara berpengaruh terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara berpengaruh terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara berpengaruh secara simultan terhadap

Efisiensi Anggaran?

B. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah penelitian ini, maka penulis selanjutnya menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi Aparatur Sipil Negara terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja Aparatur Sipil Negara terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Efisiensi Anggaran.

2. Metodologi

A. Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah agar penulis dapat menggambarkan dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Efisiensi Anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan..

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di JL. A.P. Pettarani No. 59 Kota Makassar. Waktu Penelitian akan dilaksanakan selama 2 (dua) Bulan, Yaitu Pada Bulan November-Desember 2025.

C. Populasi dan Teknik Sampel

1. Populasi

Berdasarkan data kepegawaian yang diperoleh dari Sub Bagian Kepegawaian di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan per Juli 2025, jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah 280 orang.

2. Sampel

Dalam penentuan ukuran sampel, untuk efisiensi dalam jangka waktu 1 bulan, ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{280}{1 + 280(0.10)^2} = 74 \text{ Responden}$$

Jumlah 74 responden tersebut selanjutnya didistribusikan secara proporsional ke jumlah pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

A. Instrumen Pengumpul Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, peneliti memerlukan data-data informasi yang diperlukan. Untuk keperluan tersebut, peneliti menggunakan metode pengumpul data sebagai berikut:

1) Metode Kuesioner/angket

Menurut Nawawi, (1995), angket (kuesioner) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau pernyataan terbuka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner digunakan

oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja ASN terhadap efisiensi anggaran di lingkup Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan.

2) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang diperoleh dari bahan-bahan dokumentasi seperti laporan tahunan, dokumentasi yang dimiliki perusahaan, buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

i. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , bila nilai r hitung $>$ r tabel, dengan syarat r hitung $>$ 0,30 maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 22.

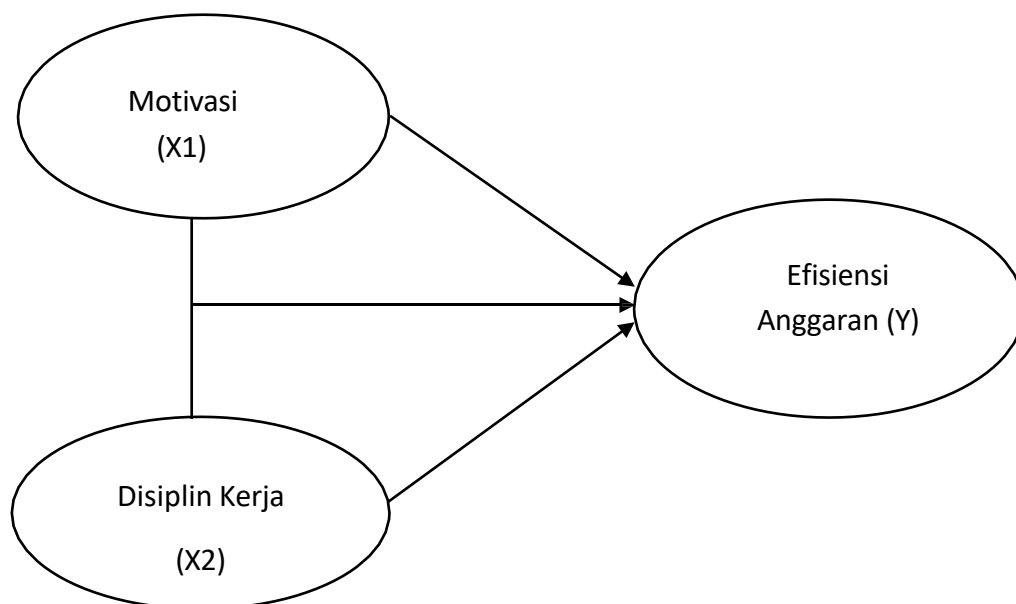
2. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's alpha dengan syarat instrumen yang reliabel jika memiliki cronbach's alpha $\alpha >$ 0,60 menggunakan program SPSS 22.

3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah efisiensi anggaran dapat diukur dari sejauh mana suatu instansi mampu mencapai hasil (output) dengan penggunaan sumber daya (input) yang minimal tanpa mengurangi kualitas pelayanan Indikator efisiensi anggaran Penerapan anggaran yang efisien akan mendukung tersedianya sumber daya berupa sarana prasarana, pelatihan, maupun dukungan operasional bagi Aparatur Sipil Negara.

Gambar 2.1 Kerangka kosep penelitian



Gambar 2.1 menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen (bebas), serta Efisiensi Anggaran (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

4. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Efisiensi anggaran

X_1 = Motivasi

X_2 = disiplin kerja ASN

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi

e = Faktor kesalahan (*error estimate*).

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

6. Uji korelasi (R)

Uji R ini Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (*dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai $R > 0,5$ berarti hubungan kuat.

7. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t yakni dengan membandingkan t hitung dengan t tabel masing-masing variabel dependen dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,05$.

8. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,05$. Uji ini bermakna jika F hitung $> F$ tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $P < 0,05$ dengan demikian hasilnya adalah tolak H_0 dan terima H_a . Sebaliknya jika $P > 0,05$ maka terima H_0 dan tolak H_a . Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Lingkup Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti mengambil jumlah responden sebanyak 280 orang kemudian ditentukan sampel responden melalui rumus slovin sebanyak 74 orang. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Lama Bekerja, dan Jabatan.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
---------------	-----------	---

Laki-Laki	33	44,6
Perempuan	41	55,4
Total	74	100

Sumber: Data Primer, 2026.

Tabel 31. menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang dengan dominasi aparatur perempuan. Responden perempuan berjumlah 41 orang atau sebesar 55,4 persen, sedangkan responden laki-laki berjumlah 33 orang atau 44,6 persen. Dominasi aparatur perempuan ini mengindikasikan peran yang signifikan dalam pelaksanaan tugas administrasi maupun teknis di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

2) Karakteristik Responden Berdasarkan lama keanggotaan

Tabel 3.2
Persentase Responden Berdasarkan Lama Keanggotaan

Usia	Frekuensi	%
<30 Tahun	1	1,4
30-40 Tahun	40	54,1
41-50 Tahun	26	35,1
>50 Tahun	7	9,5
Total	74	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3.2, menunjukkan bahwa secara umum kelompok usia 30–40 tahun merupakan responden terbanyak dengan persentase 54,1 persen, yang mencerminkan fase karier aktif dengan motivasi kerja tinggi, kemampuan adaptasi yang baik, serta sensitivitas yang kuat terhadap sistem penghargaan sebagai pendorong kinerja dan disiplin. Selanjutnya, responden berusia 41–50 tahun mencapai 35,1 persen, menunjukkan aparatur dengan pengalaman kerja dan kematangan pengambilan keputusan yang lebih stabil, sehingga penerapan reward dan punishment berfungsi sebagai mekanisme penguatan norma kerja.

Tabel 3.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	%
<5 Tahun	6	8,11
5-10 Tahun	28	37,8
11-15 Tahun	20	27,0
>15 Tahun	20	27,0
Total	74	100

Sumber: Data Primer, 2026.

Berdasarkan tabel 3.3, menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki lama kerja yang relatif memadai, di mana kelompok responden dengan lama kerja 5–10 tahun merupakan yang terbanyak dengan persentase sebesar 37,8 persen. Kondisi ini mencerminkan aparatur pada fase karier yang stabil, di mana pemahaman terhadap tugas, prosedur kerja, dan mekanisme anggaran telah

terbentuk dengan baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing- masing variabel penelitian dan pengaruh dua (2) variabel independen yaitu Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja ASN (X2) Terhadap Efisiensi Kerja(Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Variabel Motivasi (X1)

Variabel motivasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana dorongan internal dan eksternal memengaruhi kinerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas-tugasnya. Terdapat enam indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel ini, masing- masing diukur melalui pernyataan dalam kuesioner yang mencerminkan aspek-aspek motivasional tertentu. Motivasi dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mampu mendorong disiplin kerja, keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi, dan efisiensi dalam pelaksanaan anggaran table 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya berusaha memberikan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	1	2	7	28	36	318	4,30
2	Saya selalu mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.	2	1	9	27	35	314	4,24
3	Saya memiliki semangat tinggi untuk meraih prestasi terbaik dalam pekerjaan saya.	4	1	11	31	27	298	4,03
4	Saya selalu berupaya mencapai hasil kerja yang berkualitas sesuai target yang ditetapkan.	3	5	3	23	40	314	4,24
5	Saya berinisiatif untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan."	2	3	8	12	49	325	4,39
6	Saya menyelesaikan tugas saya dengan sungguh-sungguh meskipun menghadapi berbagai tantangan.	1	6	3	14	50	328	4,43
Jumlah							1897	26,54
Mean							316,17	4,27

Sumber: Data Primer, 2026.

Tabel 3.4 menyajikan tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang diukur melalui enam pernyataan kunci. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat motivasi aparatur sipil negara di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berada dalam kategori tinggi, dengan nilai mean keseluruhan sebesar 4,27 dari skala maksimum 5,00. Rata-rata ini menunjukkan bahwa ASN memiliki dorongan internal yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya.

Pernyataan "Saya memiliki semangat tinggi untuk meraih prestasi terbaik dalam pekerjaan saya" memperoleh skor terendah yaitu 4,03, meskipun demikian, nilai tersebut tetap berada dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek ambisi dalam pencapaian prestasi masih terjaga dengan baik di kalangan responden. Seluruh pernyataan dalam variabel motivasi memperoleh skor yang mendekati nilai maksimum, dengan total skor kumulatif sebesar 1.897, yang menandakan konsistensi tanggapan positif dari responden. Temuan ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja ASN di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berada pada tingkat yang sangat baik dan berpotensi mendukung peningkatan kedisiplinan serta efektivitas dalam pencapaian kinerja organisasi.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 35
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja
ASN

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya berusaha mematuhi semua norma yang berlaku di lingkungan kerja saya.	1	1	9	25	38	320	4,32
2	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan tugas agar tidak terjadi kesalahan.	2	3	6	28	35	313	4,23
3	Saya selalu mengikuti standar kerja dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.	1	4	12	30	27	300	4,05
4	Saya mematuhi semua peraturan kerja termasuk jadwal, tata tertib, dan larangan yang berlaku.	1	9	5	33	26	296	4,00
5	Saya menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menjunjung tinggi etika kerja.	2	7	4	29	32	304	4,11
6	Saya hadir secara rutin dan tepat waktu dalam menjalankan tugas di kantor.	1	5	2	28	38	319	4,31
Jumlah							1852	25,03
Mean							308,67	4,17

Sumber: Data Primer, 2026.

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berada dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata keseluruhan (mean) sebesar 4,17 menandakan bahwa sebagian besar responden menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap ketentuan dan tata tertib kerja yang berlaku. Pernyataan "Saya berusaha mematuhi semua norma yang berlaku di lingkungan kerja saya" memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,32, mencerminkan kesadaran yang tinggi dalam mentaati norma organisasi. Disusul oleh pernyataan "Saya hadir secara rutin dan tepat waktu dalam menjalankan tugas di kantor" dengan skor mean 4,31, yang menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran sebagai indikator yang konsisten dijalankan oleh ASN.

Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah terdapat pada item "Saya mematuhi semua peraturan kerja termasuk jadwal, tata tertib, dan larangan yang berlaku" yang memperoleh skor 4,00. Meskipun berada di posisi terendah, nilai tersebut

tetap dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden tetap menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Jumlah skor total sebesar 1852 memperlihatkan adanya konsistensi tanggapan positif responden terhadap indikator-indikator disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan telah menunjukkan tanggung jawab profesional dan kepatuhan terhadap peraturan dalam pelaksanaan tugas kesehariannya.

a. Deskripsi Variabel Efisiensi Anggaran (Y)

Variabel efisiensi anggaran dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana penggunaan anggaran dilakukan secara optimal, tepat sasaran, dan minim pemborosan dalam konteks pelaksanaan tugas oleh aparatur sipil negara. Efisiensi anggaran mencerminkan kapasitas organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan tanpa kelebihan biaya atau waktu. Indikator dalam variabel ini dirancang untuk menangkap persepsi responden terhadap pelaksanaan anggaran yang hemat, terukur, dan bernilai guna tinggi.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efisiensi
Anggaran

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa bahwa hasil kegiatan yang dicapai telah sebanding dengan jumlah anggaran yang digunakan.	2	1	7	25	39	320	4,32
2	Setiap program atau kegiatan yang saya tangani mampu mencapai target sesuai anggaran yang tersedia.	3	0	6	27	38	319	4,31
3	Kegiatan yang dilaksanakan mampu menghemat anggaran tanpa menurunkan kualitas layanan.	2	2	10	28	32	308	4,16
4	Kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa menimbulkan biaya tambahan.	3	5	3	27	36	310	4,19
5	Anggaran difokuskan pada program-program yang sesuai dengan prioritas strategis organisasi.	2	2	11	13	46	321	4,34
6	Anggaran yang digunakan telah memberikan dampak nyata bagi peningkatan pelayanan sosial masyarakat.	1	5	4	12	52	331	4,47
Jumlah							1909	25,80

<i>Mean</i>	318,17	4,30
-------------	---------------	-------------

Sumber: Data Primer, 2026.

Tabel 3.6 menyajikan hasil tanggapan responden terkait persepsi efisiensi anggaran di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan data, nilai mean keseluruhan sebesar 4,30 menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran dinilai berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa anggaran dikelola secara efisien, mencerminkan efektivitas dalam penggunaan sumber daya publik.

Pernyataan dengan skor mean tertinggi terdapat pada item pernyataan “Anggaran yang digunakan telah memberikan dampak nyata bagi peningkatan pelayanan sosial masyarakat” dengan nilai 4,47, yang mencerminkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi dari para ASN terhadap kebermanfaatan anggaran. Disusul oleh item pernyataan “Anggaran difokuskan pada program-program yang sesuai dengan prioritas strategis organisasi,” dengan mean 4,34, yang juga berada pada kategori sangat tinggi.

Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah terdapat pada item pernyataan “Kegiatan yang dilaksanakan mampu menghemat anggaran tanpa menurunkan kualitas layanan,” dengan skor 4,16. Meskipun merupakan skor terendah, nilai tersebut tetap menunjukkan kategori tinggi, yang berarti responden tetap menilai positif aspek efisiensi dalam hal penghematan anggaran.

Selanjutnya, jumlah skor total sebesar 1.909 mencerminkan konsistensi tanggapan positif responden terhadap seluruh indikator efisiensi anggaran. Pengelolaan anggaran oleh ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat dinilai telah terlaksana secara optimal, dengan menunjukkan tingkat akuntabilitas dan efisiensi yang baik dalam pemanfaatan sumber daya publik.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan aparatur sipil negara terhadap ketentuan, prosedur, dan kewajiban kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan komitmen dan tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugas secara konsisten, tepat waktu, serta sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan pada variabel ini mencakup aspek-aspek kedisiplinan administratif dan operasional yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja individu dalam organisasi publik

4. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal yang penting untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap indikator pada tiga variabel utama, yaitu motivasi, disiplin kerja ASN, dan efisiensi anggaran. Teknik korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk menguji validitas instrumen.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Ket.
1	Motivasi (X ₁)	Indikator X ₁₁	0,761	0,229	Valid
		Indikator X ₁₂	0,820	0,229	Valid

		Indikator X ₁₃	0,875	0,229	Valid
		Indikator X ₁₄	0,794	0,229	Valid
		Indikator X ₁₅	0,802	0,229	Valid
		Indikator X ₁₆	0,775	0,229	Valid
2	Disiplin Kerja ASN (X ₂)	Indikator X ₂₁	0,850	0,229	Valid
		Indikator X ₂₂	0,846	0,229	Valid
		Indikator X ₂₃	0,877	0,229	Valid
		Indikator X ₂₄	0,827	0,229	Valid
		Indikator X ₂₅	0,873	0,229	Valid
		Indikator X ₂₆	0,737	0,229	Valid
3	Efisiensi anggaran (Y)	Indikator Y ₁	0,848	0,229	Valid
		Indikator Y ₂	0,885	0,229	Valid
		Indikator Y ₃	0,890	0,229	Valid
		Indikator Y ₄	0,838	0,229	Valid
		Indikator Y ₅	0,845	0,229	Valid
		Indikator Y ₆	0,753	0,229	Valid

Sumber: Data Primer, 2026.

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa seluruh indikator dari ketiga variabel memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih tinggi daripada nilai r-tabel sebesar 0,229, yang berarti bahwa semua item yang digunakan dalam instrumen dapat dinyatakan valid. Nilai r-hitung tertinggi mencapai angka 0,890 pada salah satu indikator variabel disiplin kerja ASN, sedangkan nilai r-hitung terendah masih berada di atas ambang batas validitas minimum, menandakan bahwa tidak ada satu pun indikator yang perlu dieliminasi. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas dan dapat diterima untuk pengumpulan data yang kredibel.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah validitas instrumen terkonfirmasi, dengan tujuan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan. Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila diukur pada waktu yang berbeda. Dalam konteks penelitian ini, reliabilitas masing-masing variabel diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Metode ini dianggap efektif untuk mengukur reliabilitas internal, karena memperhitungkan homogenitas antar item dalam satu konstruk. Semakin tinggi nilai alpha yang dihasilkan, semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen tersebut.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Status
Motivasi	0,890	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja ASN	0,912	0.70	Reliabel
Efisiensi Anggaran	0,918	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026.

Hasil uji reliabilitas sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 3.8 menunjukkan bahwa ketiga variabel utama dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat memadai. Variabel

motivasi memperoleh nilai 0,890, variabel disiplin kerja ASN mencapai nilai 0,912, dan variabel efisiensi anggaran mencatat nilai tertinggi yaitu 0,918. Semua nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas minimum 0,70, yang umumnya digunakan sebagai tolok ukur reliabilitas dalam penelitian sosial. Temuan ini mengindikasikan bahwa item-item dalam instrumen tidak hanya valid secara isi, tetapi juga memiliki konsistensi internal yang kuat. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan reliabel, serta dapat dijadikan dasar yang kuat untuk analisis data lebih lanjut dalam menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk membangun model prediktif dan mengestimasi kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan karena sifat hubungan antara variabel dalam penelitian ini melibatkan lebih dari satu faktor yang mempengaruhi efisiensi anggaran. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel yang memuat koefisien regresi, standar error, nilai *t*, dan signifikansi, yang akan menjadi dasar dalam menyusun persamaan regresi serta menarik kesimpulan mengenai signifikansi pengaruh masing-masing variabel.

Tabel 3.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,197	1,009		,195	,846
Motivasi	,621	,084	,600	7,401	,000
Disiplin Kerja ASN	,387	,083	,376	4,642	,000

a. Dependent Variable: Efisiensi anggaran (Y)

Sumber: Data Primer, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,197 + 0,621X_1 + 0,387X_2$, di mana Y merupakan efisiensi anggaran, X_1 adalah motivasi, dan X_2 adalah disiplin kerja ASN.

a. Nilai Konstanta (*Intercept*)

Nilai konstanta dalam persamaan regresi sebesar 0,197 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi dan disiplin kerja ASN adalah nol, maka nilai efisiensi anggaran diperkirakan sebesar 0,197. Meskipun nilai signifikansi untuk konstanta adalah 0,846 (lebih besar dari 0,05), yang berarti tidak signifikan secara statistik, keberadaannya tetap penting dalam pembentukan model. Konstanta memberikan titik awal estimasi sebelum mempertimbangkan pengaruh variabel bebas. Nilai ini menunjukkan prediksi dasar model saat semua variabel bebas berada pada nol. Oleh karena itu, konstanta tetap dimasukkan dalam model sebagai bagian dari struktur persamaan regresi.

b. Pengaruh Motivasi (X_1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,621 menunjukkan pengaruh positif terhadap efisiensi anggaran. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan efisiensi anggaran sebesar 0,621 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap efisiensi anggaran

signifikan secara statistik. Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai faktor penting dalam peningkatan efisiensi anggaran.

c. Pengaruh Disiplin Kerja ASN (X2)

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ASN sebesar 0,387 menunjukkan bahwa variabel ini juga berpengaruh positif terhadap efisiensi anggaran. Setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja ASN akan memberikan kontribusi sebesar 0,387 satuan terhadap peningkatan efisiensi anggaran, jika variabel lain dianggap tetap. Dengan hasil ini, disiplin kerja ASN dapat dikatakan memberikan kontribusi yang berarti terhadap efisiensi penggunaan anggaran. Oleh karena itu, disiplin kerja ASN merupakan komponen yang perlu diperhatikan dalam kebijakan pengelolaan anggaran.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahapan penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji kebenaran pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat tiga jenis pengujian utama yang dilakukan, yaitu uji t parsial, uji F simultan, dan uji koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat.

a. Uji t Parsial

Uji t parsial merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah motivasi dan disiplin kerja ASN, sedangkan variabel dependennya adalah efisiensi anggaran. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel sebesar 1,993 pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh signifikan secara statistik. Dengan demikian, uji t parsial memberikan informasi penting mengenai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 3.10 Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,197	1,009		,195	,846
Motivasi	,621	,084	,600	7,401	,000
Disiplin Kerja ASN	,387	,083	,376	4,642	,000

a. Dependent Variable: Efisiensi anggaran (Y)

Sumber: Data Primer, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.10 diperoleh bahwa variabel motivasi (X₁) terhadap efisiensi

anggaran (Y): nilai t-hitung sebesar 7,401 lebih besar dari t-tabel 1,993, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap efisiensi anggaran. Kemudian, variabel disiplin kerja ASN (X_2) terhadap efisiensi anggaran (Y) diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar 4,642 lebih besar dari t-tabel 1,993, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja ASN juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efisiensi anggaran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini berkontribusi positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Uji f Simultan

Uji F simultan adalah metode pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, motivasi dan disiplin kerja ASN diuji pengaruhnya secara simultan terhadap efisiensi anggaran. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis ANOVA (Analysis of Variance) untuk menghitung nilai F. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Uji ini penting untuk mengetahui kontribusi kolektif dari seluruh variabel independen terhadap model.

Tabel 3.11
Hasil Uji f Simultan ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1599,362	2	799,681	332,814	,000 ^b
a.	Residual	170,598	71	2,403		

b. Predictors: (Constant), IX_2 , IX_1

Sumber: Data Primer, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel 3.12, diperoleh nilai f-hitung sebesar 332,814. Nilai ini lebih besar dari f- tabel sebesar 2,73, sehingga menunjukkan adanya pengaruh simultan yang positif dan signifikan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang semakin memperkuat hasil pengujian. Dengan demikian, variabel motivasi dan disiplin kerja ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Efisiensi Anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel motivasi (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran (Y) pada Dinas Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi pengelolaan anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan oleh adanya dorongan motivasional yang tercermin dari kesungguhan ASN di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dalam memberikan kemampuan terbaik, menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta memiliki inisiatif untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas hasil kerja sesuai dengan tuntutan tugas dan target organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi merupakan fungsi manajemen yang paling dekat dengan pengelolaan sumber daya manusia (Adha, H., Daga, R., & Samad, A. 2024). Motivasi berperan sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengerahkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Jawaban responden yang mencerminkan kerja keras, ketekunan, orientasi pada hasil, serta inisiatif untuk berkembang menunjukkan bahwa ASN yang termotivasi cenderung menampilkan perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Kondisi ini mendukung argumentasi bahwa motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang

bersifat konstruktif dan saling mensyaratkan, di mana kinerja yang optimal sulit dicapai tanpa adanya motivasi yang memadai.

Selain itu, indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Prabu (2020), seperti kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, dan ketekunan, tercermin secara konsisten dalam temuan penelitian ini. ASN yang memiliki orientasi masa depan dan fokus pada kualitas hasil kerja cenderung menghindari pemborosan, meminimalkan kesalahan, serta menggunakan anggaran secara lebih tepat guna. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai landasan perilaku yang mendukung terciptanya efisiensi dalam pengelolaan anggaran publik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengkonfirmasi relevansi pendekatan perilaku dalam menjelaskan efisiensi anggaran sektor publik. Motivasi dan disiplin kerja ASN berfungsi sebagai mekanisme internal yang menjembatani antara kebijakan, sistem penganggaran, dan praktik pelaksanaan di lapangan. Dengan demikian, efisiensi anggaran tidak hanya ditentukan oleh regulasi dan prosedur teknis, tetapi juga oleh kualitas perilaku dan sikap ASN sebagai pelaksana utama kebijakan publik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Efisiensi Anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 4,642 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t -tabel sebesar 1,993, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini secara statistik menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan efisiensi pengelolaan anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Temuan ini dikarenakan perilaku disiplin ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan memandang aturan dan nilai organisasi sebagai rujukan utama dalam berperilaku dan bekerja. Orientasi ini membentuk pola kerja yang tertib, terarah, dan konsisten, sehingga setiap pelaksanaan tugas dilakukan dengan kesadaran akan tanggung jawab organisasi dan tujuan yang hendak dicapai. Perilaku tersebut pada akhirnya menciptakan kondisi kerja yang lebih terkontrol dan mendukung pelaksanaan aktivitas organisasi secara bertanggung jawab.

Selain itu, sikap kehati-hatian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas mencerminkan orientasi ASN pada kualitas proses kerja. Perilaku ini menunjukkan adanya kesadaran profesional untuk mencegah kesalahan administratif maupun teknis, yang dalam praktiknya berkontribusi pada penggunaan sumber daya yang lebih cermat dan terencana. Kepatuhan terhadap standar kerja dan prosedur operasional juga menggambarkan konsistensi ASN dalam menjalankan mekanisme formal organisasi, sehingga proses kerja

berlangsung secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kepatuhan terhadap peraturan kerja, termasuk jadwal dan tata tertib, merefleksikan disiplin administratif yang menopang keteraturan kerja dan kelancaran koordinasi antarunit. Sementara itu, pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab serta menjunjung tinggi etika kerja menunjukkan internalisasi nilai profesionalisme dalam diri ASN. Disiplin kehadiran yang tercermin dari kehadiran rutin dan tepat waktu memperkuat kontinuitas pelaksanaan tugas dan menjaga efektivitas operasional. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN, yang terwujud dalam kepatuhan normatif, ketelitian kerja, konsistensi prosedural, disiplin administratif, etika kerja, dan kedisiplinan kehadiran, secara kualitatif menjelaskan mengapa disiplin kerja berperan penting dalam mendukung efisiensi pengelolaan anggaran.

Selain itu, indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Agustina & Daroini, 2025), seperti kepatuhan terhadap norma, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar dan peraturan kerja, etika kerja, serta kehadiran, juga berkontribusi terhadap terciptanya proses kerja yang efisien. ASN yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan lebih teliti dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan administratif maupun teknis yang berpotensi menimbulkan inefisiensi anggaran. Ketaatan pada standar kerja dan peraturan organisasi memastikan bahwa setiap kegiatan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan anggaran yang telah ditetapkan.

Temuan empiris penelitian ini sejalan dengan teori efisiensi anggaran dalam sektor publik yang menekankan pentingnya proses kerja yang tertib, terkendali, dan bebas dari pemborosan. Aristovnik dan Seljak (2014) menyatakan bahwa efisiensi sektor publik merujuk pada kemampuan pemerintah dalam menghasilkan output dengan meminimalkan biaya, waktu, dan sumber daya. Disiplin kerja ASN menjadi prasyarat penting bagi terwujudnya efisiensi tersebut, karena tanpa kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja, upaya penghematan anggaran berpotensi tidak berjalan optimal. Hatry (2006) juga menegaskan bahwa efisiensi mencakup kemampuan organisasi untuk menghindari aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah, yang hanya dapat dicapai melalui disiplin dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik dengan menempatkan konteks Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik program sosial yang bersifat padat program, melibatkan banyak pemangku kepentingan, dan berorientasi langsung pada pelayanan masyarakat menuntut tingkat disiplin kerja ASN yang tinggi. Ketidaktertiban dalam pelaksanaan program sosial tidak hanya berpotensi menimbulkan inefisiensi anggaran, tetapi juga dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, disiplin kerja ASN dalam konteks ini memiliki dimensi strategis yang lebih luas dibandingkan sekadar kepatuhan administratif.

Implikasi teoretis dari temuan ini adalah penguatan hubungan antara disiplin kerja sebagai variabel perilaku dengan efisiensi anggaran sebagai indikator kinerja keuangan sektor publik. Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa efisiensi anggaran tidak hanya ditentukan oleh kebijakan fiskal dan sistem penganggaran, tetapi juga oleh kualitas perilaku aparatur sebagai pelaksana kebijakan. Dengan demikian, teori efisiensi anggaran perlu mempertimbangkan disiplin kerja ASN sebagai salah satu determinan kunci dalam kerangka tata kelola keuangan publik.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dan pembuat kebijakan di tingkat daerah. Upaya peningkatan efisiensi anggaran perlu diiringi dengan penguatan disiplin kerja ASN melalui penegakan aturan yang konsisten, komunikasi peraturan yang jelas, sistem pengawasan yang efektif,

serta pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional. Sutrisno (2019) menekankan bahwa peraturan disiplin harus dikomunikasikan secara jelas agar pegawai memahami dan mematuhi aturan tersebut. Tanpa disiplin kerja yang kuat, kebijakan efisiensi anggaran berisiko tidak mencapai hasil yang diharapkan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Aparatur Sipil Negara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini membuktikan hipotesis kedua penelitian secara empiris dan menegaskan bahwa peningkatan efisiensi anggaran tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan disiplin kerja bahwa peningkatan efisiensi anggaran tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan disiplin kerja ASN. Integrasi antara sistem penganggaran yang baik dan perilaku aparatur yang disiplin merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan pengelolaan keuangan publik yang efisien, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

3. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Efisiensi Anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga saling melengkapi dalam menjelaskan variasi efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian yang menyatakan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja ASN secara simultan terhadap efisiensi anggaran dapat diterima.

Temuan ini memperkuat kerangka konseptual penelitian yang menempatkan motivasi dan disiplin kerja sebagai dua variabel kunci yang saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja ASN. Motivasi, sebagaimana dikemukakan oleh Suriani, L., Daga, R., & Samad, A. (2024)., merupakan penggerak internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sementara itu, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang memastikan kepatuhan terhadap norma, aturan, dan prosedur kerja (Mulyanto, 2018; Singodimedjo, 2016; Sutrisno, 2019). Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, ASN tidak hanya terdorong untuk bekerja secara optimal, tetapi juga mampu menjaga konsistensi dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, termasuk dalam pengelolaan anggaran.

Sinergi antara motivasi dan disiplin kerja tercermin dalam model sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pemberian tanggung jawab, kepercayaan, dan kesempatan kepada pegawai, disertai dengan sistem pengendalian yang jelas.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian simultan kedua variabel dalam konteks Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang memiliki karakteristik pengelolaan anggaran sosial dengan tingkat kompleksitas dan sensitivitas yang tinggi. Program-program sosial menuntut ketepatan sasaran, ketepatan waktu, dan akuntabilitas yang tinggi. Dalam konteks ini, motivasi tanpa disiplin berpotensi menghasilkan inisiatif yang tidak terkoordinasi, sementara disiplin tanpa motivasi berisiko menimbulkan kepatuhan yang bersifat formalistik. Oleh karena itu, efisiensi anggaran optimal hanya dapat dicapai ketika motivasi dan disiplin kerja ASN berjalan secara sinergis.

Implikasi teoretis dari temuan ini adalah perlunya pendekatan integratif dalam menjelaskan efisiensi anggaran sektor publik. Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa efisiensi anggaran tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan teknis atau struktural, tetapi juga sebagai hasil dari interaksi faktor-faktor psikologis dan perilaku

aparatur. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan teori manajemen publik dengan menegaskan peran simultan motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan efisiensi anggaran.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Upaya peningkatan efisiensi anggaran perlu dirancang secara holistik dengan mengintegrasikan kebijakan peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan pengakuan kinerja, dengan penguatan disiplin kerja melalui penegakan aturan, pengawasan yang efektif, serta sistem sanksi dan insentif yang adil. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Sutrisno (2019) bahwa disiplin kerja yang efektif harus dikomunikasikan dan diterapkan secara konsisten agar dapat membentuk perilaku kerja yang diharapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini membuktikan hipotesis ketiga penelitian dan menegaskan bahwa efisiensi anggaran merupakan hasil dari sinergi antara dorongan internal aparatur dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Integrasi kedua faktor tersebut menjadi kunci utama dalam mewujudkan pengelolaan anggaran publik yang efisien, akuntabel, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pembangunan serta kesejahteraan masyarakat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya dan mengacu pada rumusan masalah, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan..
2. Disiplin kerja ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Motivasi dan disiplin kerja ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi anggaran..

5. Daftar Pustaka

- Daroini, A. (2025). Analisis Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pengembangan Kompetensi, Disiplin, Dan Etos Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 25(1), 130–140.
- Agustini. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Udayana University Press.
- Ardianti, P. F., Ramadhani, A. D., & Zein, A. W. (2025). Analisis Pembiayaan Sektor Publik oleh Pemerintah dalam Meningkatkan Pelayanan Sosial Publik di Indonesia: Pendekatan Kualitatif. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(10).
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/1426>
- Arifin, A., Mujahid, M., & Suyuthi, N. F. (2023). The Effect of Competency Development
Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan, Volume 4 Nomor 1, April-2026 | 59

- and Work Creativity on Employee Performance. *Journal La Bisecoman*, 4(5), 183–199.
- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94-107.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
- Bague, I. W., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KC Pare-Pare melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 56-64
- Aulia, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
- Darmawan, M., Athalla, M. R. A., Hutasoit, O. B. Y., Cahyadi, R. D., & Lukman, F. (2025). Efisiensi Anggaran dan Dampaknya terhadap praktik Good Governance di Kementerian Dalam Negeri dalam Era Reformasi Birokrasi. *Journal of Social Contemplativa*, 3(1), 12–29.
- Ghozali, Z., Martini, R., Arifin, M. A., Masnoni, M., Sutandi, S., Rinaldi, M., Saktisyahputra, S., & Anggraini, H. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Halim. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efisiensi kerja pegawai BPKAD Kalimantan Selatan. 9(1), 88–102.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Kirana, A. C., Hamid, M., & Suyuthi, N. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara. *Poma Jurnal*, 1(2), 322–336.
- Nursyam, N., & Rahmawati, D. (2020). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2). <https://jurnal.uit.ac.id/EDJ/article/view/920>
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=347016&val=6468&title=Pengaruh>
- Putri, J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas. <https://repositori.univamedan.ac.id/files/fulltext/7f60556431e662>

- Singodimedjo. (2016). Disiplin kerja dan pengendalian organisasi. Kencana.
- Soefarmin, M., Daga, R., & Anshar, M. A. (2024). Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan. *Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fighting (Arff) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maros*, 9(2), 450-464
- Situmorang, J., Silaban, K., & Simangunsong, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Mart Center Point Medan. *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi*, 1, 97–108.
- Suriani, L., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Kinerja Rukun Tetangga melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 952-966.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). Alfabeta Bandung, CV.
- Suryadarma, Fattah, & Kamariah. (2023). Kompetensi ASN dan kinerja organisasi publik. 15(1), 77–95.
- Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Mabes Polri Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 522-542
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wardan. (2020). Manajemen Motivasi Kerja. Prenadamedia Group.
- Wildavsky, B. (2014). Evolving toward significance or MOOC ado about nothing? *International Educator*, 23(3), 74.