

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan

Rifa Azzahara Mitra, Rahayu Setianingsih, Hichmaed Tachta Hinggo S

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: azzaharamitrap@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert 1-5. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 50 Pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya dibutuhkan pada sektor swasta saja, namun juga dibutuhkan pada sektor publik atau pemerintahan. Di sektor swasta, manajemen SDM cenderung terfokus pada pengembangan karyawan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan bisnis, seperti meningkatkan produktivitas dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Sementara itu, di sektor publik, manajemen SDM berfokus untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat, memastikan pemerataan pelayanan, serta menciptakan keadilan sosial dan ekonomi sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif untuk mendukung pelayanan publik yang berkualitas (Muharsono, 2024). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sektor publik sangat terkait dengan efektivitas pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah kepada masyarakat. Manajemen SDM yang baik memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang

berkualitas, terlatih, dan termotivasi untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat (Rainey et al., 2021).

Salah satu organisasi pemerintah yang ada di Kabupaten Pelalawan adalah Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan yang berlokasi di Rawang Empat, Kec. Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Riau. Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu instansi dalam bidang pelayanan publik yang memiliki tugas dan wewenang terkait pelayanan administrasi kependudukan, pembinaan dan pengawasan desa/kelurahan, koordinasi program pembangunan serta pelayanan publik. Pemerintah kecamatan harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan fungsi administrasi pemerintah di kecamatan. Di samping itu pemerintah kecamatan merupakan salah satu aspek yang dianggap penting dalam rangka peningkatan dan pengembangan produktivitas kerja aparatur pemerintah kecamatan.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat maka diperlukan adanya produktivitas kerja yang baik. Namun fenomena yang terjadi di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan adalah adanya produktivitas pegawai yang tidak maksimal terkait pelayanan administrasi kependudukan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Produktivitas Terkait Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan 2024

| No. | Jenis Pelayanan | Standar Waktu Penyelesaian (Hari) | Waktu Penyelesaian (Hari) | Keterangan |
|-----|--|-----------------------------------|---------------------------|-------------------|
| 1 | Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) | 1 | 21 | Tidak Tepat Waktu |
| 2 | Pembuatan Kartu Keluarga (KK) | 1 | 7 | Tidak Tepat Waktu |
| 3 | Pembuatan Surat Keterangan Riwayat Kepemilikan Tanah (SKRKT), Surat Keterangan Ganti Rugi (SKGR) dan Surat Hibah | 3 | 4 | Tidak Tepat Waktu |
| 4 | Surat Pindah Penduduk | 1 | 3 | Tidak Tepat Waktu |
| 5 | Surat Keterangan Penyelesaian Kegiatan | 1 | 1 | Tepat Waktu |
| 6 | Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) | 1 | 3 | Tidak Tepat Waktu |
| 7 | Rekomendasi Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) | 1 | 1 | Tepat Waktu |
| 8 | Rekomendasi Izin Keramaian | 1 | 1 | Tepat Waktu |
| 9 | SITU/HO | 1 | 3 | Tidak Tepat Waktu |
| 10 | Perpanjangan SITU/HO | 1 | 7 | Tidak Tepat Waktu |
| 11 | Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) | 1 | 3 | Tidak Tepat Waktu |
| 12 | Legalisir KTP, KK dan Dokumen lainnya | 1 | 1 | Tepat Waktu |

Sumber: Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 12 jenis pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, hanya 4 jenis pelayanan yang dapat diselesaikan tepat waktu, yaitu Surat Keterangan Penyelesaian Kegiatan, Rekomendasi Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Rekomendasi Izin Keramaian, dan Legalisir KTP, KK, serta dokumen lainnya. Sementara itu, pelayanan lainnya melebihi standar waktu penyelesaian yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan rendahnya produktivitas pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan.

Produktivitas kerja pegawai memiliki peran penting dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Para pegawai atau pelaksana didalam perusahaan menjadi unsur penting dalam upaya untuk mengembangkan diri dan peningkatan produktivitas. Kenaikan produktivitas dari pegawai atau tenaga kerja akan memberi manfaat yang besar bagi perusahaan maupun pemerintahan (Fa'jiah et al., 2024). Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai diantaranya beban kerja, disiplin kerja serta motivasi.

Beban kerja adalah sebagai suatu kondisi pekerjaan yang mencakup pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Tawaka, 2020). Beban kerja yang diberikan bukan hanya mengenai kelebihan beban kerja, tetapi juga bisa mengenai terlalu rendah atau kurangnya pekerjaan yang dilakukan (Ananda dan Suliantoro, 2022). Pihak pemerintah dalam organisasi selalu mengharapkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, namun beban kerja seorang pegawai perlu diperhatikan karena manusia memiliki keterbatasan dari segi fisik maupun mental, jika pegawai diberikan beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan maka dapat meningkatkan produktivitas begitu juga sebaliknya jika diberikan beban kerja yang diberikan diluar kemampuan maka tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas pegawai tersebut (Manoppo et al., 2021).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terkait variabel beban kerja oleh Ilmi et al. (2024); Ayuningtyas et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sesuai dengan pernyataan Indriati dan Khasanah (2023) dalam penelitiannya bahwa semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seorang pegawai, semakin kurang produktif mereka di tempat kerja. Di sisi lain, jika seorang pegawai memiliki pekerjaan yang lebih sedikit, mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Namun berbeda dengan penelitian Rukhviyanti dan Ambarwati (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang pegawai (Mayzarah et al., 2023). Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2019). Untuk mengetahui disiplin pegawai dapat dilihat dari presensi kehadirannya di kantor, maka dari itu diperlukannya sistem absensi agar mampu mencatat dan mengumpulkan seluruh kehadiran (Arifin dan Widiyarta, 2021). Berikut adalah rekapitulasi absensi bulanan pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Bulanan Pegawai Pada Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

| Bulan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Cuti | Alfa | Jumlah | Persentase Ketidakhadiran |
|-----------|------------|-----------------|-------|------|------|------|--------|---------------------------|
| Januari | 21 | 55 | 6 | 3 | 4 | 2 | 15 | 39,28% |
| Februari | 18 | 55 | 4 | 1 | 6 | 0 | 11 | 33,61% |
| Maret | 18 | 55 | 3 | 5 | 4 | 1 | 13 | 39,72% |
| April | 16 | 55 | 4 | 0 | 4 | 2 | 10 | 34,37% |
| Mei | 18 | 55 | 5 | 2 | 3 | 1 | 11 | 33,61% |
| Juni | 18 | 55 | 2 | 2 | 5 | 0 | 9 | 27,50% |
| Juli | 18 | 55 | 1 | 2 | 4 | 0 | 7 | 21,38% |
| Agustus | 18 | 55 | 2 | 4 | 5 | 0 | 11 | 33,61% |
| September | 23 | 55 | 5 | 5 | 7 | 0 | 17 | 40,65% |
| Oktober | 22 | 55 | 2 | 9 | 3 | 3 | 17 | 42,50% |
| November | 20 | 55 | 6 | 6 | 5 | 3 | 20 | 55,00% |
| Desember | 23 | 55 | 4 | 7 | 5 | 1 | 17 | 40,65% |

Sumber: Data Absensi Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas hasil rekapitulasi absensi bulanan pegawai Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari persentase ketidakhadiran pegawai yang mengalami peningkatan secara fluktuatif. Kondisi ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, yang dapat berdampak pada tidak optimalnya produktivitas kerja. Namun, pada bulan Desember 2024, persentase ketidakhadiran pegawai mengalami penurunan dibandingkan bulan sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya evaluasi dan perbaikan terkait disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan. Meskipun demikian, tingkat kedisiplinan kerja pegawai harus terus dievaluasi dan ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai dapat tetap optimal.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terkait variabel disiplin kerja oleh Kusumawati dan Ratnagung (2024); Luthfi dan Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sesuai dengan pernyataan Pratiwi dan Permatasari (2022) dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi dalam mencapai produktivitas kerja, keberadaan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi karena jika seluruh pekerja melaksanakan kedisiplinan dengan baik maka organisasi dapat dengan mudah melakukan program kerja untuk mencapai target produktivitas yang optimal. Namun berbeda dengan penelitian Taufan dan Sudarso (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Selain disiplin kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas pegawai, motivasi berperan penting untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam mengembangkan tugasnya (Hartanto et al., 2022). Motivasi dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi, sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari

pekerjaannya tidak akan memuaskan (Bassang dan Sapan, 2023). Hal ini didukung dengan hasil penelitian terkait variabel motivasi oleh Ayuningtyas et al. (2024); Rukhviyanti dan Ambarwati (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sesuai dengan pernyataan Mindari (2021) dalam penelitiannya bahwa motivasi berkontribusi cukup besar dan berpengaruh pula terhadap produktivitas kerja pegawai. Kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi dan berkuasa bisa memotivasi pegawai dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja merupakan pegawai yang ideal pada suatu perangkat daerah. Namun berbeda dengan penelitian Berlian dan Rafida (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian atau gap penelitian yang menjadi celah dari penelitian yang ada. Penelitian ini memiliki unsur keterbaruan atau *novelty* yaitu dengan menambahkan variabel beban kerja, dimana penelitian ini merupakan pengembangan dari Mindari (2021). Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan**".

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan sekarang harus jauh lebih baik di masa mendatang (Chaerudin et al., 2020). Adapun menurut Sutrisno (2019), produktivitas pegawai adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan permasalahan yang serius bagi produktivitas pegawai. Beban kerja mempunyai dampak yang dapat ditimbulkan yaitu produktivitas kerja yang menurun yang disebabkan karena kemampuan yang dipunyai oleh pegawai tidak sesuai dengan beban yang dimiliki maka akan menimbulkan menurunnya produktivitas pegawai dan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan karena adanya kelelahan secara fisik serta menurunnya konsentrasi, akurasi, dan pengawasan diri yang berdampak pada produktivitas pegawai (Riswanto et al., 2023). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan para pegawai akan meningkatkan keinginan para pegawai untuk bekerja di organisasi tersebut. Beban kerja yang sesuai dengan keahlian para pegawai akan meningkatkan produktivitas kinerja yang diberikan dari masing-masing pegawai dan menciptakan kesetiaan pegawai, serta hubungan kinerja yang baik

antara pimpinan dan pegawai (Nugroho, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yang pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Setiawan dan Nuridin, 2021). Mendisiplinkan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sinambela, 2019). Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, begitu sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai (Sari et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Motivasi

Motivasi berkaitan dengan produktivitas, hal ini dikarenakan motivasi dapat memberikan dorongan dari dalam diri pegawai untuk terus bersedia meningkatkan kompetensi yang dimiliki, kemudian menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, pegawai dapat tetap memanfaatkan waktu dengan kegiatan yang bermanfaat, menjaga agar ilmu-ilmu yang dimilikinya tidak berkurang, serta tetap produktif agar tujuan organisasi tetap tercapai (Kariza et al., 2022). Adanya motivasi pegawai yang kuat menjadikan pegawai tersebut memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, pegawai akan bermalas-malasan dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menurunkan produktivitas pegawai tersebut (Setiawan et al., 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

Lokasi yang diambil peneliti untuk penelitian ini adalah Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan yang beralamat di Rawang Empat, Kec. Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Riau 28383. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 50 yang terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 20 Pegawai Honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 yang terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 20 Pegawai Honorer. Menurut Sugiyono (2019) terdapat dua sumber data yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden berupa kuesioner penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan model skala likert. Uji-uji dalam penelitian ini terdiri dari uji statistic deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang dapat diidentifikasi dari nilai mean, standar deviasi, minimum, dan maksimum variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Hasil analisis statistik deskriptif:

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

| | <i>Descriptive Statistics</i> | | | | |
|-------------------------|-------------------------------|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Beban Kerja (X1) | 50 | 16 | 60 | 43,34 | 11,797 |
| Disiplin Kerja (X2) | 50 | 45 | 75 | 60,28 | 7,801 |
| Motivasi Kerja (X3) | 50 | 36 | 60 | 48,32 | 6,076 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 50 | 49 | 75 | 61,92 | 6,477 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya yang mengindikasikan bahwa data tidak menyebar terlalu jauh dari nilai rata-rata dan relatif homogen.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai antara r hitung dan r tabel dengan penentuan r tabel yaitu degree of freedom dengan rumus $df = n-2 = 50-2 = 48$, maka $df (48) = 0,278$. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

| No. | Variabel | Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Kategori |
|-----|---------------------|------------------|----------|---------|----------|
| 1 | Beban kerja (X1) | X1.1 | .898** | 0,278 | Valid |
| | | X1.2 | .882** | 0,278 | Valid |
| | | X1.3 | .868** | 0,278 | Valid |
| | | X1.4 | .606** | 0,278 | Valid |
| | | X1.5 | .856** | 0,278 | Valid |
| | | X1.6 | .838** | 0,278 | Valid |
| | | X1.7 | .890** | 0,278 | Valid |
| | | X1.8 | .897** | 0,278 | Valid |
| | | X1.9 | .838** | 0,278 | Valid |
| | | X1.10 | .891** | 0,278 | Valid |
| | | X1.11 | .867** | 0,278 | Valid |
| | | X1.12 | .871** | 0,278 | Valid |
| 2 | Disiplin kerja (X2) | X2.1 | .707** | 0,278 | Valid |
| | | X2.2 | .795** | 0,278 | Valid |
| | | X2.3 | .912** | 0,278 | Valid |
| | | X2.4 | .842** | 0,278 | Valid |
| | | X2.5 | .909** | 0,278 | Valid |
| | | X2.6 | .870** | 0,278 | Valid |
| | | X2.7 | .760** | 0,278 | Valid |
| | | X2.8 | .757** | 0,278 | Valid |
| | | X2.9 | .632** | 0,278 | Valid |
| | | X2.10 | .664** | 0,278 | Valid |
| | | X2.11 | .527** | 0,278 | Valid |
| | | X2.12 | .687** | 0,278 | Valid |
| | | X2.13 | .590** | 0,278 | Valid |
| | | X2.14 | .794** | 0,278 | Valid |
| | | X2.15 | .696** | 0,278 | Valid |
| 3 | Motivasi kerja (X3) | X3.1 | .680** | 0,278 | Valid |
| | | X3.2 | .845** | 0,278 | Valid |
| | | X3.3 | .678** | 0,278 | Valid |
| | | X3.4 | .718** | 0,278 | Valid |
| | | X3.5 | .583** | 0,278 | Valid |
| | | X3.6 | .741** | 0,278 | Valid |
| | | X3.7 | .767** | 0,278 | Valid |
| | | X3.8 | .784** | 0,278 | Valid |
| | | X3.9 | .743** | 0,278 | Valid |
| | | X3.10 | .660** | 0,278 | Valid |
| | | X3.11 | .824** | 0,278 | Valid |
| | | X3.12 | .661** | 0,278 | Valid |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | .666** | 0,278 | Valid |
| | | Y.2 | .611** | 0,278 | Valid |
| | | Y.3 | .636** | 0,278 | Valid |
| | | Y.4 | .504** | 0,278 | Valid |
| | | Y.5 | .636** | 0,278 | Valid |
| | | Y.6 | .774** | 0,278 | Valid |
| | | Y.7 | .647** | 0,278 | Valid |
| | | Y.8 | .758** | 0,278 | Valid |
| | | Y.9 | .695** | 0,278 | Valid |
| | | Y.10 | .694** | 0,278 | Valid |
| | | Y.11 | .740** | 0,278 | Valid |
| | | Y.12 | .627** | 0,278 | Valid |
| | | Y.13 | .681** | 0,278 | Valid |
| | | Y.14 | .791** | 0,278 | Valid |
| | | Y.15 | .658** | 0,278 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji validitas masing-masing butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan hasil diatas kriteria 0,278, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menafsirkan konsistensi indikator pada sebuah variabel. Uji reliabilitas dikatakan reliabel dengan melihat nilai Cronbach alpha apabila $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

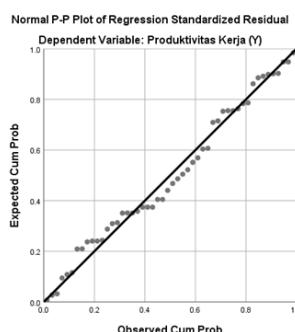
| Variabel | Cronbach's Alpha | Rule of Thumb | Keterangan |
|-------------------------|------------------|---------------|------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,964 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,941 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,916 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,913 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi dalam suatu penelitian tersebut secara normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan grafik probability p-plot. Hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji normalitas *probability plot* menunjukkan bahwa grafik penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi atau kemiripan antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara memeriksa besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tidak terjadi

multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

| Model | | <i>Coefficients^a</i> | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-------|---------------------|---------------------------------|------------|--------------------------------|------------|
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | (Constant) | | | | |
| | Beban Kerja (X1) | 0,794 | 1,259 | | |
| | Disiplin Kerja (X2) | 0,536 | 1,866 | | |
| | Motivasi Kerja (X3) | 0,523 | 1,911 | | |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian ini yakni beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan dari varian residual pada sebuah persamaan regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, dapat dikatakan memenuhi uji heteroskedastisitas bila nilai *Sig.* $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

| Model | | <i>Coefficients^a</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | | |
|-------|---------------------|------------------------------------|-------------------|----------|-------------|--|--|
| | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | | | | |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | | | | |
| 1 | (Constant) | 0,958 | 2,473 | 0,387 | 0,700 | | |
| | Beban Kerja (X1) | 0,018 | 0,027 | 0,110 | 0,676 | | |
| | Disiplin Kerja (X2) | -0,040 | 0,050 | -0,156 | -0,790 | | |
| | Motivasi Kerja (X3) | 0,067 | 0,065 | 0,206 | 1,031 | | |

a. *Dependent Variable*: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (*Sig.*) antara variabel independen yakni beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan absolute residual $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara variabel beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14,890 | 4,208 |
| | Beban Kerja (X1) | -0,114 | 0,046 |
| | Disiplin Kerja (X2) | 0,395 | 0,085 |
| | Motivasi Kerja (X3) | 0,583 | 0,111 |

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = 14,890 - 0,114X_1 + 0,395X_2 + 0,583X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 14,890

Hal ini berarti apabila variabel beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka variabel produktivitas kerja bernilai 14,890.

2. Koefisien beban kerja (X1) = 0,114

Koefisien regresi bernilai negatif untuk pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,114, hal ini berarti menunjukkan akan terjadi penurunan sebesar 0,114 pada variabel produktivitas kerja.

3. Koefisien disiplin kerja (X2) = 0,395

Koefisien regresi bernilai positif untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,395, hal ini berarti menunjukkan akan terjadi peningkatan sebesar 0,395 pada variabel produktivitas kerja.

4. Koefisien motivasi kerja (X3) = 0,583

Koefisien regresi bernilai positif untuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,583, hal ini berarti menunjukkan akan terjadi peningkatan sebesar 0,583 pada variabel produktivitas kerja.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh antara setiap variabel independen dengan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara melihat nilai Sig. kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima. Selain itu, dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018). Perhitungan t tabel dapat dilakukan dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 50-3-1) = (0,025 ; 46) = 2,012$. Hasil uji t (uji parsial) sebagai berikut:

Tabel 9. Uji T (Uji Parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,890 | 4,208 | 3,539 | 0,001 |
| | Beban Kerja (X1) | -0,114 | 0,046 | -2,464 | 0,018 |
| | Disiplin Kerja (X2) | 0,395 | 0,085 | 4,638 | 0,000 |
| | Motivasi Kerja (X3) | 0,583 | 0,111 | 5,261 | 0,000 |

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

1. Hipotesis Pertama

Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai t hitung $-2,464 > t$ tabel 2,012 dengan nilai sig. $0,018 < 0,05$. Nilai t bertanda negatif yang menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis Kedua

Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai t hitung $4,638 > t$ tabel 2,012 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis Ketiga

Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai t hitung $5,261 > t$ tabel 2,012 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi memiliki tujuan untuk menguji seberapa banyak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengukuran uji ini dilakukan dengan memakai hasil analisis regresi pada tabel Adjusted R Square. Apabila Adjusted R² antara nol sampai satu maka berarti variabel independen sudah menggambarkan keterangan yang diperlukan untuk memproyeksikan variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .860 ^a | 0,740 | 0,723 | 3,406 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,860. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) memiliki hubungan yang kuat. Dapat diketahui juga hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai adjusted r square sebesar 0,723 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka produktivitas kerja mereka cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, serta penurunan fokus, sehingga menghambat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Kedisiplinan mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi memiliki semangat kerja yang tinggi, inisiatif yang kuat, dan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja..

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan
 - a. Disarankan agar atasan dapat melakukan evaluasi terhadap penetapan target kerja yang diberikan kepada pegawai. Target yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas kerja dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan pembagian tugas yang lebih proporsional dan realistik, serta peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memastikan bahwa beban kerja dapat disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi pegawai agar produktivitas tetap terjaga.
 - b. Disarankan agar pihak Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya etika dalam lingkungan kerja, misalnya melalui pelatihan, sosialisasi nilai-nilai organisasi, atau pembinaan rutin. Etika yang baik antar rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

- c. Disarankan agar pihak Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas kerja yang tersedia, serta memastikan bahwa sarana dan prasarana penunjang pekerjaan berada dalam kondisi baik dan layak pakai. Fasilitas yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai.
- d. Disarankan agar atasan dapat memberikan motivasi yang berkelanjutan, seperti melalui pemberian penghargaan atas peningkatan kinerja, pelatihan pengembangan diri, atau penetapan target yang menantang namun realistik agar mampu mendorong semangat kerja pegawai untuk terus meningkatkan produktivitas kerja secara konsisten.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S. R., & Suliantoro, H. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode National Aeronautics And Space Administration- Task Load Index (Nasa-TLX) Pada PT. Bintang Prima. *Industrial Engineering Online Journal*, 11(4), 1–15.
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 35–57.
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan BCG pada Head Office Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1), 1406–1412.
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 1227–1234.
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Fa'jiah, C., Proyono, A. A., & Saraswati, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 2829–2835.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Hartanto, Savitri, C. A., & Olivia Mahardika, Lady. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–13. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.29>
- Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586. <https://doi.org/10.33087/jiuj.v23i3.3887>
- Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 70–88. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5970>
- Kusumawati, A., & Ratnagung, G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 268–277.
- Luthfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 773–781.
- Mayzarah, D. A., Yusuf, R. A., Sani, A., Andayanie, E., & Hardi, I. (2023). Pengaruh Gaya Hidup Sehat Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Luwu. *Window of Public Health Journal*, 4(3), 439–448.
- Mindari, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29–38.
- Muharsono, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Suatu Pengantar*. Medan: Media Penerbit Indonesia.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 156–163.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26.
- Rainey, H. G., Fernandez, S., & Malatesta, D. (2021). *Understanding and Managing Public Organizations*. New Jersey: John Wiley.

- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Techno Socio Ekonomika*, 16(2), 197–208. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Sari, N. M. O., Santoso, R. T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 17(1), 86–98.
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Setiawan, M. J., Afriyani, F., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pt Sederhana Karya Musi Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2291–2300. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1622>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taufan, M., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 725–731. <http://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca3025-1192>