

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RANGSANG PESISIR KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Andika Putra, Wan Laura Hardilawati, Bakaruddin
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: 210304244@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada kantor camat rangsang pesisir kabupaten kepulauan meranti. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas pegawai. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebar kepada 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

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

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu bentuk tanggung jawab negara kepada masyarakat yang mencerminkan kinerja pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan dan hak dasar warganya. Pelayanan publik tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga menggambarkan kualitas interaksi antara pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, pelayanan publik harus diselenggarakan secara profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang baik sangat bergantung pada produktivitas pegawai sebagai pelaksana utama layanan tersebut. Semakin tinggi produktivitas pegawai, maka semakin optimal pula pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Maulidya, 2024).

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Rangsang Pesisir, Kabupaten Kepulauan Meranti, ditemukan adanya perubahan dalam tingkat produktivitas

pegawai. Beberapa faktor yang memengaruhi hal tersebut mencakup kedisiplinan, seperti ketepatan waktu kehadiran, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas yang dijalankan. Selain itu, elemen lain yang turut berpengaruh adalah jumlah pekerjaan yang harus ditangani, tingkat kompleksitas tugas, ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan atau beban psikologis yang dirasakan, serta kelengkapan fasilitas dan sumber daya pendukung. Aspek tambahan yang juga memiliki peranan penting meliputi pemberian penghargaan atas kinerja, peluang untuk pengembangan diri, lingkungan kerja yang mendukung, keselarasan antara tujuan pribadi dan organisasi, serta imbalan yang layak. Seluruh faktor ini saling terhubung dan memberikan kontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang efektif dan produktif.

Fenomena yang sering terjadi di Kantor Camat Rangsang Pesisir adalah masih rendahnya kedisiplinan pegawai, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas pelayanan publik. Selain itu, beban kerja yang tidak merata menyebabkan ketidakseimbangan dalam tugas, beberapa pegawai kewalahan dengan tugas berlebih, sementara yang lain justru kekurangan pekerjaan, yang akhirnya menurunkan efisiensi kerja.

Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti bergerak dalam berbagai bidang pelayanan publik dan pemerintahan di tingkat kecamatan. Kantor Camat menyediakan layanan administrasi seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan berbagai dokumen lainnya. Mereka juga mengurus Izin Usaha dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) bagi warga yang ingin memulai usaha atau membangun rumah. Untuk dapat menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal, Kantor Camat Rangsang Pesisir memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memadai.

Hal ini sangat penting mengingat Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola pelayanan administrasi kependudukan dan berbagai kebutuhan masyarakat lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Rangsang Pesisir, ditemukan adanya perubahan dalam produktivitas pegawai. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas pegawai belum maksimal, khususnya dalam proses pelayanan administrasi kependudukan. Untuk mendukung pernyataan ini, dapat dilihat data produktivitas pegawai terkait pelayanan administrasi kependudukan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Produktivitas Terkait Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2024

No	Jenis Pelayanan	Standar Waktu Penyelesaian (Hari)	Waktu Penyelesaian (Hari)	Keterangan
1	Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)	1	15	Tidak Tepat Waktu
2	Pembuatan Kartu Keluarga (KK)	1	10	Tidak Tepat Waktu
3	Pembuatan Surat Keterangan Riwayat Kepemilikan Tanah (SKRKT), Surat Keterangan Ganti Rugi (SKGR) dan Surat Hibah	3	5	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	5	Tidak Tepat Waktu

Sumber: Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan produktivitas pegawai di Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti (2024), dilihat dari 10 jenis pelayanan publik yang diberikan, hanya 3 layanan yang diselesaikan tepat waktu, yaitu surat keterangan penyelesaian kegiatan, rekomendasi SKCK, dan izin keramaian. Sementara itu, 7 layanan lainnya mengalami keterlambatan penyelesaian dari waktu standar yang telah ditetapkan, seperti pembuatan KTP, KK, surat pindah, SKTM, perpanjangan SITU/HO, serta surat keterangan ganti rugi dan surat hibah . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar layanan belum berjalan secara efisien dan masih perlu perbaikan dalam hal manajemen waktu dan proses administrasi. Hal ini menunjukkan rendahnya produktivitas pegawai di Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, faktor yang pertama adalah disiplin kerja. Kantor Camat Rangsang Pesisir, memiliki posisi penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Namun, terdapat sejumlah masalah seperti rendahnya disiplin kerja, beban kerja yang berlebihan, dan lemahnya motivasi yang sering menghambat peningkatan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti.

Berdasarkan uraian diatas dan juga berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti serta

konsep atau teori yang berhubungan antara disiplin kerja, beban kerja dan motivasi. Dengan fenomena yang terjadi maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti”**

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2023) mengatakan bahwasannya Produktivitas adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Sedangkan menurut Andini & Pratama (2023) produktivitas adalah ketika tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kapasitas kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang mendukung pencapaian produktivitas tinggi.

Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2023) mencakup beberapa aspek penting yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:

1. Kemampuan (*Ability*) Mengacu pada keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai (*Improving Achieved Results*) Berfokus pada upaya karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu.
3. Semangat Kerja (*Work Enthusiasm*) Menunjukkan tingkat motivasi dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi produktivitas secara langsung
4. Pengembangan Diri (*Self-Development*) Keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran dan peningkatan kompetensi diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan.
5. Mutu (*Quality*) Kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, yang mencerminkan standar profesionalisme dan kepuasan pelanggan.
6. Efisiensi (*Efficiency*) Kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin Kerja

Menurut Hidayat *et al* (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Huda *et al* (2024), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) tentang indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan dalam peraturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Berarti mematuhi semua kebijakan, aturan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti Mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan berarti mengikuti standar etika dan tata krama yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja, seperti bersikap profesional.

4. Taat terhadap aturan lainnya

Peraturan tentang apa saja yang boleh dilakukan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan.

Beban Kerja

Menurut Dewi *et al* (2024) beban kerja adalah Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan nya dapat menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaan nya tepat waktu. Menurut Chandra (2024) mendefinisikan beban kerja adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Zakaria *et al* (2024) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang diterima oleh pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Definisi ini menekankan pada batasan waktu sebagai faktor penting dalam penyelesaian tugas oleh karyawan.

Motivasi

Rizky & Wibowo (2024) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Affini & Perkasa (2021) Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan Anda.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Parmar *et al.*, 2024).

Populasi adalah kelompok objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti, yang mencakup 9 desa. Tenaga kerja di kantor ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer. Terdapat 42 responden, dengan 28 pegawai pria dan 14 pegawai wanita. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara *non probability* dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini, populasi yang terdiri dari seluruh pegawai Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 42 orang.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas adalah tingkat kecocokan antara data yang diperoleh dari objek penelitian dengan data yang disampaikan oleh peneliti. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkap informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Adapun kriteria validitas sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Uji reliabilitas dilakukan pada pernyataan- pernyataan dalam kuesioner yang sudah dinyatakan valid. Untuk menentukan apakah suatu pernyataan dalam kuesioner reliabel atau tidak, analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengevaluasi apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan, perlu dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Khairani (2024) uji normalitas adalah uji data yang menunjukkan bahwa data yang ada berada disekitar nilai rata-rata yang normal. Uji normalitas dilakukan untuk menguji regresi variabel independen dan variabel dependent apakah kedua nya mempunyai distribusi normal atau tidak Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual dinyatakan

berdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. Sebaliknya, jika $p < 0,05$, maka distribusi residual dianggap tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai tolerance value yang dihasilkan < 0.10 atau $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance value yang dihasilkan > 0.10 atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujianya dengan Uji glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut *Surtiati et al.*, (2017) Regresi linier berganda adalah teknik regresi berganda di mana lebih dari satu variabel independen digunakan untuk mempengaruhi satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) pada Kantor Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti. Digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Pegawai

a : Nilai Konstanta atau tetap

b₁ : Koefisien regresi disiplin kerja

b₂ : Koefisien regresi beban kerja

b₃ : Koefisien regresi motivasi

X₁: Disiplin kerja

X₂: Beban Kerja

X₃: Motivasi

e : Standar Error

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dengan uji ini, bisa diketahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini menggunakan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan untuk dapat menentukan nilai kritis. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel atau melihat nilai P value untuk menilai apakah hipotesis yang diajukan signifikan atau tidak. Uji t ini menggunakan uji satu sisi (*one-tail*). Kriteria diterima atau ditolakny hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan persentase kontribusi variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Karena dalam model ini terdapat lebih dari dua variabel independen, maka digunakan Adjusted R Square untuk memberikan hasil yang lebih akurat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol dan satu. Jika nilai R^2 rendah, berarti variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dasar pengambilan Keputusan untuk uji validitas dilihat melalui r tabel dan signifikannya. “Jika nilai r hitung $> r \text{ tabel}$, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan (Ghozali, 2018), Sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan.” Diketahui jumlah sampel yaitu 42 dengan signifikannya 5% $df=n-2$ pada pendistribusian nilai r tabel product moment. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df= 42-2 = 0,304$ dibawah ini hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,695	0,304	Valid
	X1.2	0,756	0,304	Valid
	X1.3	0,710	0,304	Valid
	X1.4	0,725	0,304	Valid
	X1.5	0,916	0,304	Valid

Beban kerja(X2)	X1.6	0,857	0,304	Valid
	X1.7	0,754	0,304	Valid
	X1.8	0,744	0,304	Valid
	X1.9	0,757	0,304	Valid
	X1.10	0,662	0,304	Valid
	X1.11	0,758	0,304	Valid
	X1.12	0,523	0,304	Valid
Motivasi (X3)	X2.1	0,930	0,304	Valid
	X2.2	0,951	0,304	Valid
	X2.3	0,903	0,304	Valid
	X2.4	0,916	0,304	Valid
	X2.5	0,883	0,304	Valid
	X2.6	0,933	0,304	Valid
	X2.7	0,843	0,304	Valid
	X2.8	0,952	0,304	Valid
	X2.9	0,801	0,304	Valid
	X3.1	0,771	0,304	Valid
	X3.2	0,847	0,304	Valid
	X3.3	0,753	0,304	Valid
	X3.4	0,816	0,304	Valid
	X3.5	0,810	0,304	Valid
	X3.6	0,843	0,304	Valid
	X3.7	0,802	0,304	Valid
	X3.8	0,719	0,304	Valid
	X3.9	0,859	0,304	Valid
	X3.10	0,837	0,304	Valid
	X3.11	0,923	0,304	Valid
	X3.12	0,713	0,304	Valid
	X3.13	0,805	0,304	Valid
	X3.14	0,794	0,304	Valid
	X3.15	0,859	0,304	Valid
	X3.16	0,871	0,304	Valid
	X3.17	0,864	0,304	Valid
	X3.18	0,846	0,304	Valid
	X3.19	0,749	0,304	Valid
	X3.20	0,826	0,304	Valid
	X3.21	0,805	0,304	Valid
	X3.22	0,863	0,304	Valid
	X3.23	0,722	0,304	Valid
	X3.24	0,591	0,304	Valid
Produktivitas pegawai (Y)	Y.1	0,426	0,304	Valid
	Y.2	0,553	0,304	Valid
	Y.3	0,553	0,304	Valid
	Y.4	0,417	0,304	Valid
	Y.5	0,550	0,304	Valid
	Y.6	0,536	0,304	Valid
	Y.7	0,683	0,304	Valid
	Y.8	0,678	0,304	Valid
	Y.9	0,700	0,304	Valid
	Y.10	0,636	0,304	Valid
	Y.11	0,524	0,304	Valid
	Y.12	0,434	0,304	Valid
	Y.13	0,530	0,304	Valid
	Y.14	0,499	0,304	Valid
	Y.15	0,655	0,304	Valid

Y.16	0,609	0,304	Valid
Y.17	0,624	0,304	Valid
Y.18	0,587	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), motivasi (X3) dan produktivitas pegawai (Y) lebih besar dari r tabel 0,304 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi syarat asumsi uji validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2018). Menurut Sujarweni (2014) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,60. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan pengolahan data dengan SPSS. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,924	0,60	Reliabel
Beban kerja(X2)	0,946	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,976	0,60	Reliabel
Produktivitas pegawai (Y)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat hasil pengujian realibillitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada disiplin kerja (X1) sebesar 0,924, beban kerja (X2) sebesar 0,972, motivasi (X3) sebesar 0,976 dan produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,746 > 0,60 maka data tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil dari pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96823048
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.074
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas Ghazali, (2018). Untuk mengujinya melihat dari tolerance variabel independent dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila tolerance variabel independent kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lolos. Sebaliknya instrumen dinyatakan lolos tidak terkena multikolnearitas bila tolerance variabel independent > 0,10 dan VIF <10.00.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	0,418	2,390	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,480	2,082	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,411	2,430	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikasi > 0,05 maka terjadi tidak heteroskedastisitas. Dengan kata lain, jika nilai signifikasi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji glejser dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-2,161	3,694		-,585	,562
Disiplin kerja	,019	,046	,099	,404	,688
Beban kerja	,054	,051	,242	1,059	,296
Motivasi	,028	,030	,231	,937	,355

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

Sumber: Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 6 dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dapat diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51,099	5,948		8,591	,000		
Disiplin Kerja	,261	,074	,286	3,515	,001	,418	2,390
Beban Kerja	-,539	,082	-,499	-6,582	,000	,480	2,082
Motivasi	,164	,049	,275	3,358	,002	,411	2,430

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 51,009 + 0,261 - 0,539 + 0,164$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 51,009 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) = 0, maka produktivitas pegawai (Y) akan berada pada nilai 51,009.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,261 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,261 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai dimana semakin baik penerapan disiplin, maka akan semakin meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,539 artinya bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,539 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap produktivitas pegawai dimana semakin tinggi penerapan beban kerja, maka akan semakin meningkat produktivitas pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X3) sebesar 0,164 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,164 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

motivasi terhadap produktivitas pegawai dimana semakin baik penerapan motivasi, maka akan semakin meningkatkan produktivitas pegawai.

5. Standar eror (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signfikasi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$Df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel terikat dan bebas} (N-K-1)$

$Df = 42 - 4 = 38$

Maka t tabel = 2,024

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam peneltian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $< 0,05$ maka hipotesis di terima
- b. Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikasi $> 0,05$ maka hipotesis di tolak

Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	51,099	5,948		8,591	,000		
Disiplin Kerja	,261	,074	,286	3,515	,001	,418	2,390
Beban Kerja	-,539	,082	-,499	-6,582	,000	,480	2,082
Motivasi	,164	,049	,275	3,358	,002	,411	2,430

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas maka hasil pengujian secara persial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diperoleh nilai $t_{\text{Hitung}} (3,515) > t_{\text{Tabel}} (2,024)$ dengan Tingkat nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pegawai diperoleh nilai $t_{\text{Hitung}} (-6,582) > t_{\text{Tabel}} (2,024)$ dengan Tingkat nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti, aka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai diperoleh nilai $t_{\text{Hitung}} (3,358) > t_{\text{Tabel}} (2,024)$ dengan Tingkat nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas pegawai pada Camat Rangsang Pesisir Kabupaten Kepulauan Meranti, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali, (2018) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent (variabel disiplin kerja, beban kerja dan motivasi) menjelaskan variabel dependen (produktivitas pegawai) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang (R²) pada penelitian ini.

Tabel 9 Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
	R	Adjusted	R	
Model	R	Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.871	4.12190
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, beban kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai				

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 9 di atas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,871 atau 87,1%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, beban kerja dan motivasi sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, bebankerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat rangsang pesisir Kabuapten kepulauanmeranti.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai pada Kantor Camat rangsang pesisir Kabupaten kepulauan meranti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka akan semakin rendah produktivitas pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai pada Kantor Camat rangsang pesisir Kabuapten kepulauan meranti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai maka akan semakin menurun produktivitas pegawai dan sebaliknya semakin rendah beban kerja pegawai maka akan semakin rendah produktivitas pegawai.
3. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat rangsang pesisir Kabuapten kepulauan meranti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas pegawai dan sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai maka akan semakin rendah produktivitas pegawai.

Saran

Bagi instansi

1. Bagi instansi perlu penguatan kapasitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Camat rangsang pesisir Kabuapten kepulauan meranti. sebaiknya mengadakan pelatihan berkala bagi staf dan petugas lainnya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas setiap pegawai. Fokus pada pengembangan kemampuan komunikasi dan pemahaman teknologi terbaru
2. Kantor Camat rangsang pesisir Kabuapten kepulauan meranti diharapkan dapat memperhatikan lebih lanjut mengenai pegawai yang belum berhasil menghasilkan skill yang berkompeten sesuai target yang ditetapkan dan diharapkan dan juga lebih memperhatikan pemberian waktu dalam penyelesaian tugas, agar pegawai bisa mencapai target yang di inginkan.
3. Setiap pegawai harus mampu memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi agar pelayanan terhadap masyarakat dapat terlaksanakan dengan baik serta agar dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
4. Dari hasil tanggapan responden yang nilainya yang paling rendah dapat di simpulkan bahwasannya instansi perlu meningkatkan kualitas produktivitas dengan selalu memperhatikan setiap karyawan baik dari pengetahuan maupun keterampilannya agar produktivitas karyawan meningkat sesuai dengan yang di inginkan.

Bagi Akademis

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang memiliki pembahasan yang sama yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas. Peneliti-peneliti selanjutnya disarankan dapat mengkaji dan menambahkan variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang tentunya berperan dalam mempengaruhi produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, M., & Machali, I. (2014). Pembentukan Karakter Mandiri Melalui Pendidikan Agriculture Di Pondok Pesantren Islamic Studies Center Aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 4(2), 108–122.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Dewi, N. I. F., Thamrin, D., Siahaan, M., Irfana, T. B., & Supriyanto. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Bridgestone Tire. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management(IJESM)*, 2(1), 890–898.
- Hidayat, H., Adhyka, N., & Wardianti, S. (2023). Factors Related to Mother of Toddler to Come to Integrated Healthcare Center. *Contagion: Scientific Periodical Journal of Public Health and Coastal Health*, 5(3), 799. <https://doi.org/10.30829/contagion.v5i3.15188>
- Huda, O. N., Nasution, S., Handayani, S., & ... (2024). Cara Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Pekerja Pada Kebun Sayur Central Hidroponik Bengkulu. *Jurnal Dehasen*

- Nur Affini, D., & Hikmah Perkasa, D. (2021). Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.949>
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- Rizky, M. A., & Wibowo, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Skeptisisme dan Pelatihan Auditor Terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1(2), 11–15.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Media Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Zakaria, A. A., Lestantyo, D., & Jayanti, S. (2024). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Pekerja di Pabrik Tahu X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 148–153. <https://doi.org/10.14710/jkm.v12i2.37195>