



# Pengaruh Kedisiplinan dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Timur

Revita Damayanti<sup>1</sup>, Dewi Astuti<sup>2</sup>, Didin Solehudin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail : [64211990@bsi.ac.id](mailto:64211990@bsi.ac.id)<sup>1</sup>, [dewi.dwb@bsi.ac.id](mailto:dewi.dwb@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [didin.dol@bsi.ac.id](mailto:didin.dol@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

## Article Info

### Article history:

Received September 25, 2025

Revised September 27, 2025

Accepted Oktober 04, 2025

### Keywords:

Discipline, Workload,  
Employee Productivity,  
Quantitative Methods

## ABSTRACT

Resource management within an organization is crucial because it plays a crucial role in helping the organization achieve its desired goals. Every agency needs to improve the quality of its workforce. A qualified workforce has a positive impact on the organization's development and progress. Employee productivity is a key factor in the success of government agencies, which can be seen from various aspects, namely discipline and workload. At the Office of the Parks and Urban Forestry Sub-Department of East Jakarta Administrative City, the level of discipline and workload is considered quite good, but there is still room to increase productivity optimally. This study aims to determine the effect of discipline and workload on employee productivity at the Office of the Parks and Urban Forestry Sub-Department of East Jakarta Administrative City. This research method uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 44 employees as a sample, the sample used is a saturated sample. The results of the study indicate that discipline and workload partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity with a calculated  $F$  value  $> F$  table ( $20.707 > 3.23$ ) and a simultaneous coefficient of determination value of 0.503 or 50.3%. It can be concluded that the greater the increase in employee discipline, the greater the increase in overall productivity and proper workload management is very important to increase employee productivity.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## Article Info

### Article history:

Received September 25, 2025

Revised September 27, 2025

Accepted Oktober 04, 2025

### Kata Kunci:

Kedisiplinan, Beban Kerja,  
Produktivitas Pegawai, Metode  
Kuantitatif

## ABSTRAK

Manajemen sumber daya dalam suatu organisasi sangat penting karena memegang peranan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap instansi perlu meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Tenaga kerja yang berkualitas berdampak positif terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi. Produktivitas pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan instansi pemerintah, dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu kedisiplinan dan beban kerja. Pada Kantor Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Administrasi Jakarta Timur untuk tingkat kedisiplinan dan beban kerja dinilai cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai kantor Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 44 pegawai sebagai sampel, sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan beban kerja secara parsial maupun simultan



berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $20,707 > 3,23$ ) dan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,503 atau 50,3%. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar peningkatan kedisiplinan pegawai, maka semakin besar peningkatan produktivitas secara keseluruhan dan pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Revita Damayanti

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [64211990@bsi.ac.id](mailto:64211990@bsi.ac.id)

---

**PENDAHULUAN**

Menurut Ajabar (2020) mengemukakan produktivitas kerja merupakan rasio yang dihitung dengan menggunakan ilmu hitung yang membandingkan total hasil yang didapatkan dan total sumber daya yang dimanfaatkan selama proses produksi (Dwinanda & Hidayat, 2024). Produktivitas kerja tidak hanya berfokus untuk menghasilkan output sejumlah mungkin, melainkan aspek kualitas pekerjaan yang perlu diperhatikan. Kedisiplinan merupakan aspek yang termasuk dalam tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai pemerintah secara efisien dan efektif, dengan tingkat disiplin yang tinggi dan loyalitas layanan penuh dalam menjalankan kewajiban serta fokus pada kesejahteraan masyarakat untuk meningkatkan layanan publik. Hal ini sangat bermanfaat bagi Perusahaan atau instansi dalam mengembangkan usahanya dan menjadikan hasil pekerjaan semakin efisien (Indahsari & Damayanti, 2020). Beban kerja yaitu kumpulan tugas yang wajib dituntaskan pegawai dalam periode tertentu serta menjadi hal penting yang dapat diperhatikan oleh pihak instansi. Dikarenakan beban kerja dapat berdampak pada kemampuan pegawai untuk mengoptimalkan produktivitas serta menciptakan rasa damai dalam menyelesaikan tugasnya (Ahmad, 2023).

Faktor penting yang dapat menentukan tingkat produktivitas adalah beban kerja secara berlebihan. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa tekanan dan dalam batas waktu yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan, ini tidak dianggap mengalami beban kerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau gagal maka itu menjadi beban kerja bagi pegawai. Hal ini dilakukan untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan mampu mencapainya secara optimal dan hemat waktu untuk tujuan perusahaan atau instansi (Ahmad, 2023).

Berdasarkan hasil observasi awal di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Timur, secara umum pegawai telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari masih dijumpai beberapa kendala yang berkaitan dengan kedisiplinan dan beban kerja. Hal ini dicantumkan dalam tabel data :

Tabel 1. Data Pendukung



| No | Keterangan                                                                                          | Jumlah  | Periode              |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------|
| 1  | Arahan tugas yang banyak menyebabkan ada beberapa tugas pekerjaan pegawai yang terlambat dikerjakan | 5 Orang | Januari – April 2025 |
| 2  | Menjalankan arahan tugas pekerjaan kurang maksimal                                                  | 4 Orang | Januari – April 2025 |

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai perkantoran. Lokasi penelitian dilakukan di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perkantoran pada instansi tersebut yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan non PNS. Jumlah populasi sebanyak 44 orang, dan karena jumlah tersebut masih dalam jangkauan maka digunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert lima poin. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 27, guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan guna menilai validitas setiap persyaratan kuesioner penelitian. Validitas pernyataan kuesioner ditentukan oleh nilai *Pearson Correlation* dapat dikatakan valid jika nilai ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel. Sebaliknya, nilai jika instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid jika nilai *Pearson Correlation* ( $r$  hitung)  $<$   $r$  tabel (Janna & Herianto, 2021). Ini temuan dari uji validitas sejumlah variabel:

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------|------------|
| X1       | X1.1       | 0,930    | 0,297   | Valid      |
|          | X1.2       | 0,809    | 0,297   | Valid      |
|          | X1.3       | 0,878    | 0,297   | Valid      |
|          | X1.4       | 0,811    | 0,297   | Valid      |
|          | X1.5       | 0,895    | 0,297   | Valid      |
|          | X1.6       | 0,913    | 0,297   | Valid      |
| X2       | X2.1       | 0,854    | 0,297   | Valid      |
|          | X2.2       | 0,792    | 0,297   | Valid      |
|          | X2.3       | 0,773    | 0,297   | Valid      |
|          | X2.4       | 0,654    | 0,297   | Valid      |
|          | X2.5       | 0,837    | 0,297   | Valid      |
|          | X2.6       | 0,834    | 0,297   | Valid      |
| Y        | Y.1        | 0,666    | 0,297   | Valid      |
|          | Y.2        | 0,642    | 0,297   | Valid      |
|          | Y.3        | 0,472    | 0,297   | Valid      |
|          | Y.4        | 0,666    | 0,297   | Valid      |
|          | Y.5        | 0,595    | 0,297   | Valid      |
|          | Y.6        | 0,723    | 0,297   | Valid      |

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)



Penelitian ini mempunyai jumlah sampel sejumlah 44 responden, nilai derajat kebebasan (df) dihitung mengenakan rumus  $df = n - 2$ , hingga hasil dari  $df = 44 - 2 = 42$ . Berdasarkan tabel pearson correlation pada standar signifikan 5%, maka nilai  $r$  tabel untuk  $df$  42 yaitu sejumlah 0,297. Oleh sebab itu, jika butir pertanyaan dikatakan valid jikalau nilai pearson correlation ( $r$  hitung)  $\geq 0,297$  dan dinyatakan tidak valid apabila nilainya lebih kecil dari 0,297. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) sejumlah 6 butir pertanyaan, dapat dilihat bahwa  $X_1$  sampai  $X_6$  dikatakan valid sebab  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sejumlah 0,297. Untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki 6 butir pertanyaan, dapat dilihat bahwa  $X_1$  sampai  $X_6$  disebut valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sejumlah 0,297. Sedangkan variabel Produktivitas Pegawai ( $Y$ ) memiliki 6 butir pertanyaan, dapat dilihat bahwa  $X_1$  sampai  $X_6$  disebut valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan seberapa baik alat ukur bisa menghasilkan hasil yang konsisten saat dikenakan guna mengukur gejala yang sama dalam beberapa aplikasi pengukuran pendekatan Cronbach Alpha, di mana suatu alat dianggap andal jika nilai Cronbach Alpha-nya  $> 0,6$  (Janna & Herianto, 2021). Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| <u>Variabel</u>                  | Cronbach's Alpha | <u>Keterangan</u> |
|----------------------------------|------------------|-------------------|
| <u>Kedisiplinan (X1)</u>         | 0,937            | Sangat Reliable   |
| <u>Beban Kerja (X2)</u>          | 0,880            | Sangat Reliable   |
| <u>Produktivitas Pegawai (Y)</u> | 0,692            | Reliable          |

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas, penelitian ini memiliki 24 item pernyataan sehingga memperoleh nilai uji reliabilitas untuk hasil  $X_1$  sejumlah 0,937. Hasil  $X_2$  sejumlah 0,880 dan untuk hasil  $Y$  sejumlah 0,692. Sehingga, bisa dikatakan jika hasil variabel  $X_1$  *Kedisiplinan* serta  $X_2$  *Beban Kerja* dinyatakan **Sangat Reliable**. Sedangkan untuk nilai reliabilitas *Produktivitas* dinyatakan **Reliable** dikarenakan nilai uji reliabilitas  $0,692 > 0,60$  (nilai *Alpha Cronbach*).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Menurut (Priyanto, 2022) Normalitas data merupakan prasyarat mendasar buat analisis parametrik. Uji normalitas berfungsi guna mengukur apakah dalam model regresi variabel independen serta variabel dependen mempunyai distribusi normal. Suatu uji dapat disebut normal jikalau nilai signifikansi  $> 0,05$ .



Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

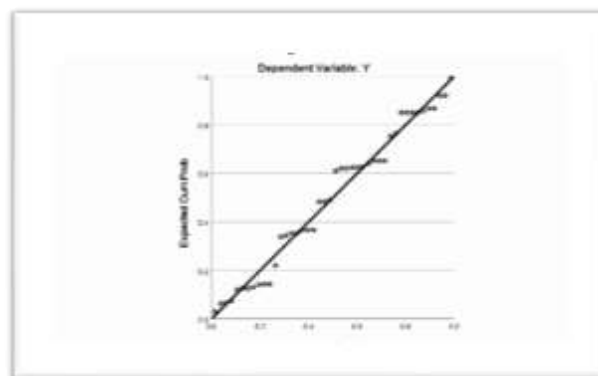
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                         |             |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------|
| N                                        |                         | 44          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .000000     |
|                                          | Std. Deviation          | 1.32602629  |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .113        |
|                                          | Positive                | .113        |
|                                          | Negative                | -.113       |
| Test Statistic                           |                         | .113        |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .162        |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .159        |
|                                          | 95% Confidence Interval | Lower Bound |
|                                          |                         | Upper Bound |

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil diatas, uji normalitas mengenakan Kolmogrov-Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed). Sehingga, uji normalitas dalam regresi dapat terpenuhi. Tidak hanya itu terdapat uji P-Plot of Regression Standarized Residual:

Tabel 5. Grafik Normal P-Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil diatas, sebagian besar titik berada cukup dekat dengan garis diagonal, walaupun ada penyimpangan kecil dibagian ujung. Hal ini menunjukan jika residual dari model regresi mengikuti distribusi normal, hingga asumsi normalitas bisa dikatakan terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berfungsi mengukur apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (X), karena model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, sehingga dinamakan problem multikolinearitas (Hayat, 2021). Uji multikolinearitas dalam pengujian spss menggambarkan dengan tabel koefisien dengan melihat nilai VIF serta *tolerance*. Data penelitian bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas jikalau nilai VIF < 10.00 dan nilai *tolerance* > 0,10.



Tabel 6. Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 13.019                      | 2.537      |                           | 5.132 | <.001 |                         |       |
|                           | X1         | .493                        | .111       | .687                      | 4.458 | <.001 | .511                    | 1.956 |
|                           | X2         | .025                        | .125       | .031                      | .202  | .841  | .511                    | 1.956 |

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Bedasarkan hasil, pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel kedisiplinan (X1) serta beban kerja (X2) sejumlah 0,511, yang artinya  $> 0,10$ . Sedangkan, nilai VIF kedisiplinan (X1) serta beban kerja (X2) adalah sejumlah 1,956 yang artinya  $< 10$ . Maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas bisa dikatakan jika tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud guna mengukur apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dan nilai residual suatu penelitian. (Priyanto, 2022). Uji heteroskedastisitas memiliki kriteria apabila nilai sig  $> 0,05$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila nilai sig  $< 0,05$  sehingga terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas penelitian ini mengenakan metode *Glejser*.

Tabel 7. Uji *Glejser*

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | -.276                       | 1.396      |                           | -.197 | .844 |
|                           | X1         | -.006                       | .061       | -.020                     | -.093 | .926 |
|                           | X2         | .055                        | .069       | .174                      | .805  | .425 |

a. Dependent Variable: ABSRESS

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Bedasarkan hasil, uji *Glejser* yang diperoleh tabel memiliki nilai signifikansi antara residual dengan variabel X<sub>1</sub> sejumlah 0,926 dan X<sub>2</sub> sejumlah 0,425, dengan demikian nilai signifikansi  $>$  nilai signifikansi 0,05. Hingga bisa dikatakan jika tidak terjadi hubungan signifikan antara residual dengan kedua variabel independen. Sehingga, model regresi dinyatakan telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### Uji T ( Parsial )

Pengujian parsial dilaksanakan mengukur pengaruh variabel X<sub>1</sub> pada Y serta variabel X<sub>2</sub> pada Y secara terpisah. (Priyanto, 2022). Untuk kriteria uji t ataupun parsial yakni jika t hitung  $<$  t tabel sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak dan jika t hitung  $>$  t tabel sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.





Tabel 8. Uji T Kedisiplinan Terhadap Produktivitas

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)   | 13.295                      | 2.113      |                           | 6.293 | <.001 |
|       | Kedisiplinan | .509                        | .078       | .709                      | 6.507 | <.001 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Dengan mengenakan tabel distribusi normal ( $t$  tabel), tingkat keyakinan pengujian ( $1 - \alpha$ ) sejumlah 95% dengan nilai derajat kebebasan ( $df$ ) yaitu 41 yang dimana  $df = n - k - 1$  ataupun  $44 - 2 - 1 = 41$ . Dengan nilai signifikansi 5% ataupun 0,05 dengan melaksanakan uji dua sisi sehingga mendapatkan hasil 0,25. Sehingga memperoleh nilai distribusi  $t$  tabel sejumlah 2,020. Berdasarkan variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sejumlah 6,507 dengan nilai signifikansi ( $<0,001$ )  $< 0,05$  serta nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,507 > 2,020$ ). Dengan demikian,  $H_1$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga kedisiplinan ( $X_1$ ) berdampak positif secara signifikan terhadap produktivitas. Artinya, makin tinggi tingkat kedisiplinan, sehingga mengakibatkan produktivitas pegawai meningkat.

Tabel 9. Uji T Beban Kerja Terhadap Produktivitas

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)  | 15.539                      | 2.977      |                           | 5.219 | <.001 |
|       | Beban Kerja | .415                        | .108       | .511                      | 3.855 | <.001 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan variabel beban kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $t$  hitung sejumlah 3,855 dengan nilai signifikansi ( $<0,001$ )  $< 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,855 > 2,020$ ). Dengan demikian,  $H_2$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas.

### Uji F ( Simultan )

Uji simultan dipakai guna ketahui apakah variabel  $X_1$  serta  $X_2$  berpengaruh signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap variabel  $Y$ . (Priyanto, 2022). Kriteria dari uji  $f$  yakni  $H_0$  diterima jikalau  $F_{hitung} < F_{tabel} (0,05)$ , sehingga tidak berpengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (0,05)$ , sehingga berpengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.'

Tabel 10. Uji F (Simultan )



**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 77.879         | 2  | 38.939      | 20.707 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 77.099         | 41 | 1.880       |        |                    |
|       | Total      | 154.977        | 43 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kedisiplinan

Berikut ini rumus dari uji F yaitu :  $df_1 = k = 2$  (jumlah variabel independen)  $df_2 = n - k - 1$  atau  $44 - 2 - 1 = 41$ , maka nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,23. Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, bisa diperoleh nilai F hitung sejumlah 20,707, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,707 > 3,23$ ). Maka bisa dikatakan jika  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kedisiplinan dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sudin Tamhut Kota Administrasi Jakarta Timur.

#### 4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bermaksud mengukur seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) signifikan yakni hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi dan memperlihatkan persentase pengaruh variabel independen secara simultan pada variabel dependen, dapat diperlihatkan pada tabel

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial

| Variabel              | <u>Coefficients</u><br>Beta | Zero-Order | Hasil ( $X_1$ ) x ( $X_2$ ) | %     |
|-----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-------|
| Kedisiplinan<br>$X_1$ | 0,493                       | 0,709      | 0,349                       | 34,9% |
| Beban Kerja<br>$X_2$  | 0,025                       | 0,511      | 0,012                       | 1,2%  |
| <b>Total</b>          |                             |            | 0,361                       | 36,1% |

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil diatas, kedisiplinan  $X_1$  sebesar 0,349 atau 34,9% dan beban kerja  $X_2$  sebesar 0,012 atau 1,2%. Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,361% atau 36,1%.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| 1     | .709 <sup>a</sup> | .503     | .478              | 1.371                      | .503            | 20.707   | 2   | 41  | <.001         |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Hasil olah data SPSS 27 (2025)





Bedasarkan hasil, bisa diketahui jika nilai *Adjusted R Square* pada kombinasi variabel Kedisiplinan dan Beban Kerja sejumlah 0,503 atau 50,3% terhadap Produktivitas Pegawai. Sedangkan 49,7% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dengan nilai signifikan  $< 0,001$ , maka bisa dinyatakan signifikan.

## KESIMPULAN

Bedasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan sudah dilakukan diatas, peneliti menyimpulkan jika Pengaruh Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Timur yakni : Hasil pengujian memperlihatkan jika kedisiplinan memiliki pengaruh positif yaitu  $t \text{ hitung } 6,507 > t \text{ tabel } 2,020$ , dengan tingkat signifikan ( $< 0,001$ )  $< 0,05$  serta nilai koefisien regresi yaitu 0,509, nilai koefisien determinasi sebesar 0,349 atau 34,9%. Hasil ini memperlihatkan jika semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, sehingga semakin besar peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Hal ini menekankan peran esensial kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas terhadap pencapaian kinerja. Hasil pengujian memperlihatkan beban kerja mempunyai pengaruh positif yaitu  $t \text{ hitung } 3,855 > t \text{ tabel } 2,020$ , dengan tingkat ( $< 0,001$ )  $< 0,05$  serta signifikan nilai koefisien regresi adalah 0,415 terhadap produktivitas pegawai, nilai koefisien determinasi sebesar 0,012 atau 1,2%. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama ataupun simultan antara kedisiplinan serta beban kerja terhadap produktivitas pegawai. Diliat pada nilai  $F \text{ hitung}$  sejumlah 20,707, dimana  $F \text{ hitung } > F \text{ tabel } (20,707 > 3,23)$  dengan nilai signifikansi ( $< 0,001$ )  $< 0,05$ . Dapat dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  nilai pada *Adjust R Square* sejumlah 0,503 yang artinya pengaruh kedisiplinan  $X_1$  serta beban kerja  $X_2$  terhadap produktivitas pegawai  $Y$  sejumlah 50,3% dan 49,7% ( $100\% - 50,3\%$ ) lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al-Dzahab*, 4(1), 12–19. <https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1541>
- Dwinanda, G., & Hidayat, M. (2024). *ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR GUBERNUR PROVINSI SULAWESI BARAT (STUDI KASUS BIRO UMUM)*. 13(2), 261–273.
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Finantry, I., Umar, Y., & Agus, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital* (P. P. Mariani Alimuddin (ed.)).
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>



- Gaurifa, R. H. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di upjd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*. 7(2), 228–240.
- Gelenggar, R. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 1–23.
- Handoko. (2020). Bab II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pikiran. *Menurut Handoko, 2020*, 5–24.
- Harras, H., Wilandari, D. F., & Sulistiani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 390–398. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.662>
- Hasibuan, R., Manalu, F. M., Arbiyanti, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Riau Kepulauan, U. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam. *Bening*, 9(1), 47–58. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/4157>
- Hayat, A. (2021). *Pengaruh Metode Bimbingan Agama Terhadap Penanaman Konsep Diri Pada Anak Jalanan Di Panti Sosial Bina Remaja ( Psbr) Taruna Jaya 2 DInas Sosial DKI Jakarta*.
- Hidayat. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 5 No., 171–179. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kevin Karauwan, Rita N. Taroreh, R. Y. L. (2024). RETRIBUSI DAERAH MINAHASA SELATAN THE EFFECT OF WORK ETHICS , WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE SOUTH MINAHASA REGIONAL TAX AND RETRIBUTION Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Januari 2024 , Hal . 499-509. *Jurnal EMBA*, 12(01), 452.
- M. Askari Zakariah. (2021). *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
- Maduningtias, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Pamulang, U., & Selatan, T. (2020). *Kerja Terhadap Produktivitas Sejahtera Di Jakarta*. 21(1), 21–30.
- 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*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Ni Luh Darmayanti. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANGLI*. 4(June), 2022. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/7143/1/R.3890.FEB->



MAN\_BAB I-II.pdf

- Ovan. (2020). *CAMI : Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Prayoga, K. A., & Husain, B. A. (2025). *Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Negara Indonesia ( Persero ) Kantor Cabang Pasar Mayestik Jakarta*. 2(1), 371–380.
- Priyanto, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi*. Cahaya Harapan.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Putri Ilhami, Vera Firdaus, D. A. (2024). *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa*. 8(2), 1–11. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Ramadhana, R., & Nicky, M. F. (2022). Pengaruh Online Customer Review Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Shopee: Influence Of Online Customer Review On Purchase Decisions On The Marketplace. *Prospek*, 1(1), 157–166. <https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/prospek/article/view/1741>
- Regusti, K. A. (2023). *Pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada cv putra batanghari jambi*.
- Sahir Hafni Syafrida. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Samosir, E. S. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Pt Excelitas Technologies Batam. *SCIENTIA JOURNAL Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60–74.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sembiring, M. L. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indah Pontjan Lau Pakam*. 1–23.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Singh, M. (2024). *STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT . X Skripsi Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi MEDAN*.



- Siregar. (2020). *HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Info Artikel*. 2(1), 119–127.  
<http://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki>
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sri, P., Sari, P., & Budiyono, R. (2025). *ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DAN KARYAWAN YAYASAN MI AL-IMAN BANARAN DI SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI*. 17(1).
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.  
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613.  
<https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.  
<https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>