

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

Ahmad Syafi'i, Abunawas, Dwi Hastuti
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau Pekanbaru
*e-mail: 210304204@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT pengujian kendaraan bermotor di dinas perhubungan kota pekanbaru. 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 secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 31 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Pelayanan publik dapat diartikan sebagai suatu pemberian pelayanan (*services*) pada kebutuhan orang-orang atau masyarakat yang memiliki kepentingan atau urusan terhadap organisasi tersebut serta sesuai dengan peraturan dan tata cara. Pelayanan publik terdiri atas pelayanan yang memiliki output berupa jasa dan barang. Salah satu penyelenggara pelayanan publik yang berfokus pada bagian jasa yaitu Dinas Perhubungan (Ratnasari, 2024).

Dinas Perhubungan (Dishub) merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola lalu lintas dan sistem transportasi jalan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Dishub memiliki tugas dalam perencanaan transportasi jalan, rekayasa lalu lintas, perizinan angkutan umum, serta pengawasan terhadap keselamatan transportasi dan kelancaran lalu lintas. Oleh karena itu, SDM amatlah dibutuhkan di Dishub dalam upaya meningkatkan keselamatan transportasi untuk

menekan angka kecelakaan serta meningkatkan kesadaran masyarakat dalam berkendara secara aman (Nisak dan Febrian, 2025).

SDM memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kualitas SDM ditandai oleh kreativitas, kemampuan, dan kemauan tinggi. Selain itu produktivitas kerja SDM yang baik menjadi aset utama bagi organisasi untuk memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan. Suatu lembaga didirikan dengan visi dan misi yang jelas. Keahlian pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Produktivitas menjadi ukuran keberhasilan dalam mengoptimalkan potensi SDM (Azzahra dan Wahyudi, 2024).

Produktivitas merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan input (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil. pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi karena berfungsi sebagai salah satu pengukur tingkat produktivitas kerja pegawai. Jika kualitas pegawai tinggi atau baik, tingkat produktivitas kerja pegawai akan lebih mudah meningkat, tetapi jika kualitasnya rendah atau kurang, tingkat produktivitas kerja pegawai akan lebih rendah (Supala dan Nurfalah, 2024).

Tabel 1. 1 Target Dan Realisasi Penerimaan Pendapatan UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

Tahun	Jenis Penerimaan	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi Penerimaan	(%)
2022	PKB	30	6.137.000.000	5.472.100.000	89,17%
2023	PKB	30	6.139.000.000	5.648.400.000	92,01%
2024	PKB	31	6.138.000.000	5.120.750.000	83,44%

Sumber: UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 data Target Dan Realisasi Penerimaan Pendapatan Pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Produktivitas kerja pegawai dalam kegiatan penerimaan PKB selama tiga tahun terakhir menunjukkan pola yang bervariasi. Pada tahun 2022, dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang, realisasi penerimaan sebesar Rp5.472.100.000 dari target Rp6.137.000.000, yang berarti capaian sekitar 89,17% dari target. Pada tahun 2023, dengan jumlah karyawan yang sama, realisasi meningkat menjadi Rp5.648.400.000 dari target Rp6.139.000.000 sekitar 92,01%, menunjukkan adanya peningkatan produktivitas. Namun pada tahun 2024, meskipun jumlah pegawai bertambah menjadi 31 orang, justru realisasi penerimaan menurun menjadi Rp5.120.750.000 dari target Rp6.138.000.000 sekitar 83,44%.

Secara keseluruhan, fenomena yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai di UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, walaupun jumlah pegawai bertambah, beban kerja atau jumlah target yang harus tercapai justru belum bisa di capai dengan maksimal. Kondisi ini menggambarkan bahwa produktivitas kerja pegawai mengalami penurunan.

Tabel 1. 2 Data Ketidakhadiran Pegawai Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2024 UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

No	Bulan	Jumlah Kerja (Hari)	Hari Tidak Alpha	Hadir Izin	Total	(%)
1	Januari	21	3	13	12	57%
2	Februari	20	7	9	16	80%
3	Maret	21	5	12	17	81%
4	April	14	12	17	29	207,1%
5	Mei	21	5	9	14	66,7%
6	Juni	17	7	14	21	123,5%
7	Juli	20	7	17	24	120,0%
8	Agustus	22	4	9	13	59,1%
9	September	20	10	15	25	125,0%
10	Oktober	22	6	13	29	131,8%
11	November	22	4	9	13	59,1%
12	Desember	19	8	7	15	78,9%

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Muchtar (2019) Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.

Menurut Yulistiyono et al (2022) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Menurut Syamsir dan Saputra (2022) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seorang individu atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi secara sadar berkeinginan untuk mematuhi dan menegakkan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, data berupa angka atau bilangan, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Peneliti kuantitatif mengumpulkan data menggunakan bantuan instrumen. Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada variabel-variabel dan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Fategah dan Nuswardhani, 2024).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UPT Pengujian kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Candradimuka, Kec. Tampan Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2025.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai thl (tenaga kerja harian) upt pkb dinas perhubungan kota pekanbaru. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 31 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari populasi dan merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang di teliti (Chandarin, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 31 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Mulyani (2021) analisis deskriptif adalah analisis dengan cara menggambarkan suatu variabel secara tunggal tanpa menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial dan klarifikasi mengenai suatu fenomena sosial. Caranya dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas kerja pegawai	31	35	58	49,58	5,824
Motivasi kerja	31	46	72	60,65	6,721
Beban kerja	31	25	42	34,61	3,658
Disiplin kerja	31	42	74	62,13	7,580
Valid N (listwise)	31				

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 31 responden (N). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel produktivitas kerja pegawai (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 58, total skor jawaban minimum 35, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 49,58, dan standar deviasi sebesar 5,824.
2. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 72, total skor jawaban minimum 46 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 60,65, dan standar deviasi sebesar 6,721.
3. Variabel beban kerja (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 43, total skor jawaban minimum 25, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 34,61, dan standar deviasi sebesar 3,658.

4. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 74, total skor jawaban minimum 42, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 62,13, dan standar deviasi sebesar 7,580.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti telah membagikan kuisisioner yang melibatkan responden sejumlah 31 pegawai. Berikut disajikan hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber dari motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) disiplin (X3) dan produktivitas kerja pegawai (Y). Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung (Pearson Correlation) ini akan digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan validitas item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian. Jika nilai r hitung > r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan (Sugiyono, 2018). Diketahui jumlah sampel yaitu 31 pegawai dengan signifikan 5% pada pendistribusian nilai r tabel statistik. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df = 31 - 2 = 29$ didapatkan 0,355. dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan produktivitas kerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel 0,355 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memnuhi syarat asumsi uji validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 (Ghozali, 2018).

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Pernyataa	Cronbac	Keterangan
		n	h's Alpha	
1	Motivasi kerja	0,774	0,60	Reliabel
2	Beban kerja	0,644	0,60	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,869	0,60	Reliabel
4	Produktivitas kerja pegawai	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat hasil pengujian realibillitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada motivasi kerja (X1) sebesar 0,774, beban kerja (X2) sebesar 0,644, disiplin kerja (X3) sebesar 0,869 dan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,843 > 0,60 maka data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data

tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (Nuryami dan Nur, 2024). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut : Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual				
N				31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000		
Std.			Deviation	3,70500
803 Most Extreme Differences	Absolute			,132
Positive	,096			
Negative	-,132			
Test Statistic			,132	
Asymp. Sig. (2-tailed)			,180 ^c	

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,180 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Untuk mendekteksi multikolinearitas dapat melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 atau VIF lebih dari 10, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 atau VIF lebih dari 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian. Hasil pengujian VIF dan tolerance dari model regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Beban Kerja	0,957	1,045	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Disiplin Kerja	0,803	1,246	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabe diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF motivasi kerja adalah 0,823 dan 1,215. Beban kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,957 dan 1,045. Disiplin kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,803 dan

1,246. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja tidak terdeteksi gejala multikolinearitas karena nilai pada tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan nilai pada VIF kurang dari 10, sehingga model regresi telah memenuhi syarat analisis regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute* residualnya. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolute adalah nilai mutlaknya. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi tidak heteroskedastisitas. Dengan kata lain, jika nilai signifikansi < 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

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,215	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2	Beban Kerja	0,619	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
3	Disiplin Kerja	0,928	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai signifikan pada uji glejser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glejser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dalam penelitian terdapat lebih dari satu variabel bebas (X) yang akan diuji untuk menjelaskan atau menerangkan bagaimana pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini mempunyai tujuan, yaitu untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

$$= 23,894 + 0,393 - 0,423 + 0,266$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 23,894 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) = 0, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan berada pada nilai 23,894.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0, 393 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 satuan maka

akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin baik penerapan motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar -0,423 artinya bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar -0,423 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin menurun penerapan beban kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,266 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,266 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin baik penerapan disiplin kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

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

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial Koefisien Regresi dilakukan untuk mengetahui apakah Variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi Variabel terikat. Dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel ; k = jumlah variabel, maka $df = 31 - 3 - 1 = 27$ diperoleh nilai t tabel 2.051. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}	Keterangan
1	Motivasi kerja	3,357	0,002	2.051	H1 diterima
2	Beban Kerja	-2,123	0,043	2.051	H2 diterima
3	Disiplin Kerja	2,533	0,017	2.051	H3 diterima

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel motivasi kerja (X1) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,357 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3,357 > 2,051$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,002 < 0,05$), maka H1 diterima bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel beban kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -2,123 dengan nilai signifikan sebesar 0,043. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel

yaitu $(-2,123 < 2,051)$ serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu $(0,043 < 0,05)$, maka H2 diterima. Dapat variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja (X3) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,533 dengan nilai signifikan sebesar 0,017. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(2,533 > 2,051)$ serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu $(0,017 < 0,05)$, maka H3 diterima. bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali, (2018) Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai (Y), koefisien determinasi ini ditunjukkan oleh besarnya *Adjusted R Square*. (Ghozali, 2018). Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,595	,550	3,905

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Beban kerja, Motivasi kerja
Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapatkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,376 yang variabel independen yaitu motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi pengaruh sebesar 55,0% terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Artinya, beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, K. R., & wahyudi, W. (2024). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada pegawai kantor kelurahan pedurenan, kota tangerang). In *jurnal ekonomi bisnis manajemen akuntansi (jebisma)* (vol. 2, issue 1).
- Chandarin, G. (2017). *Metode riset akuntansi : pendekatan kuantitatif*. Salemba empat.
- Fategah, B. A., & nuswardhani. S. K. (2024). Teori dan praktik metode penelitian kuantitatif kualitatif (1st ed.).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program spss. Universitas diponegoro : semarang.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25 (9th ed.). Undip.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pt. Sakti mobile jakarta. In *jurnal kajian ilmiah* (vol. 22, issue 2).
- Muchtar, A. F. (2019). *Menyusun bussines plan*. Pt. Elex media komputindo. Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi* (1st ed.). Widina bhakti persada bandung.
- Nisak rahmi yatim, & febian ranggi ade. (2025). Peran dinas perhubungan kota pekanbaru dalam pembinaan keselamatan transportasi.
- Nur adinda, T., Azis F, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian journal of innovation multidisipliner research*, 1, 134–143.
- Nuryami, Y. S. , & Nur, S. (2024). *Metode penelitian : menguasai pemilihan dan penggunaan metode* (1st ed.). Cv. Adanu abimata.
- Ratnasari T, S E, & hernawan D. (2024). Analisis kualitas pelayanan pengujian kendaraan angkutan barang dengan sistem bukti lulus uji elektronik (vol. 3).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Cv. Alfabeta.
- Supala, M, S. , & Nurfalah, F. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di kecamatan kedokanbunder kabupaten indramayu. 167–173.
- Suryawan, S. N. , & Salsabilla, A. ,. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: jurnal ilmu pendidikan nonformal*, 8(1), 137.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi kepegawaian* (1st ed.). Eureka media aksara.
- Umama, H. A. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Deepublis.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., & Kustiawan, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Yayasan insan shodiqin gunung jati.