# PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN MIE TENAGA MUDA PEKANBARU

**Indah Purnama Putri**
Jurusan Manajemen Universitas Muhammdiyah Riau
*e-mail: 210304168@student.umri.ac.id

***Asbtrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada perusahaan mie tenaga muda pekanbaru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden karyawan perusahaan mie tenaga muda pekanbaru. Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menujukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil koefisien determinasi menujukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,815. Nilai tersebut menujukkan bahwa hubungan antara variabel independent disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) dengan variabel dependen produktivitas kerja (Y) berada pada kategori kuat.*

***Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi, Produktivitas Kerja.***

## PENDAHULUAN

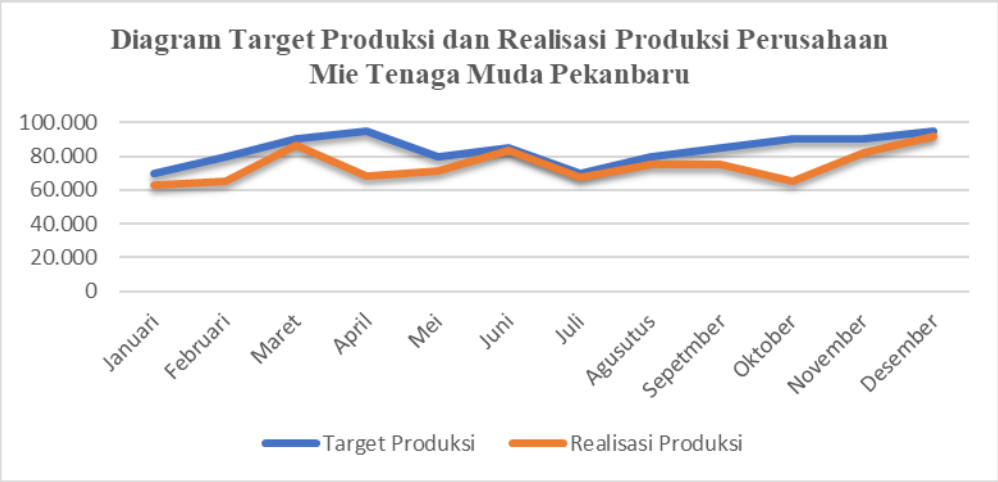
Era bisnis yang modern ditandai dengan perubahan yang dinamis dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia (SDM) semakin memegang peranan strategis dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai aset, namun juga merupakan penggerak utama kinerja perusahaan (Putu, N., & Astiti, 2025). Oleh karena itu, Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan di dalam perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi Rifka *et al.,(*2024). Secara konseptual, produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output, tetapi juga menunjukkan tingkat

efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, seperti tenaga kerja, waktu, biaya, serta teknologi. Namun, dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Putu, N., & Astiti, 2025).

Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang industri pengolahan pangan dengan fokus mie basah sebagai produk utama dan telah berdiri sejak tahun 1970. Perusahaan ini merupakan usaha keluarga yang telah lama berlangsung selama lebih dari lima dekade dan mampu bertahan hingga saat ini secara turun-temurun. Perusahaan ini menghasilkan beberapa jenis produk utama, yaitu mie kuning, mie ayam, mie keriting, serta produk sampingan berupa kulit pangsit. Usaha ini memiliki peran penting dalam mendukung sektor pengolahan pangan lokal dan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Agar mengetahui secara pasti tentang bagaimana kondisi target serta realisasi penjualan yang dicapai oleh Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru, dapat diliaht pada diagram dibawah ini;

**Tabel 1.1 Diagram Target Produksi dan Realiasi Produksi Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru Pada Tahun 2025**




*Sumber: Data Diolah (2025)*

Pada tabel 1.1 diagram diatas dapat dilihat bawah terdapat beberapa penurunan produktivitas yang dihasilkan oleh Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru pada tahun 2025 selama Januari sampai desember. Dengan adanya ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan dapat menyebabkan penumpukan permintaan yang semakin banyak karena pencapain produksi tidak mencapai target produksi. Jika terjadi dalam jangka waktu yang lama, ketidaksabilan

produktivitas kerja karyawan juga mempengaruhi profibilitas yang seharusnya mendapat besar menjadi sedikit karena jumlah produksi yang menurun.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa beban kerja karyawan di Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru cenderung tinggi dan bersifat fluktuatif mengikuti permintaan produksi. Pada periode tertentu, terutama saat permintaan konsumen meningkat, karyawan harus bekerja lebih intensif untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menyebabkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi lebih banyak dalam waktu yang relatif terbatas. Beban kerja tersebut terlihat dari padatnya aktivitas produksi harian, mulai dari pengolahan bahan baku, proses pembuatan mie, pengemasan, hingga persiapan distribusi. Dalam kondisi peningkatan produksi, beberapa karyawan juga harus menangani lebih dari satu jenis pekerjaan secara bersamaan, sehingga menuntut konsentrasi dan kecepatan kerja yang lebih tinggi. Situasi ini sering kali membuat karyawan bekerja dengan tekanan waktu *(deadline)* yang ketat.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, ditemukan adanya fenomena menurunnya motivasi kerja sebagian karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya dorongan berupa *insentif*, kurangnya penghargaan terhadap karyawan, beban kerja yang terlalu berlebihan. Selain itu, adanya peningkatan keterlambatan dan tingkat absensi karyawan. Sebagian karyawan datang tidak tepat waktu sehingga proses produks menjadi terhambat dan target produksi harian sulit tercapai. Kondisi tersebut pada produktivitas kerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian target produksi, menurunnya kualitas hasil produksi, dan meningktanya kesalahan kerja pada proses pengemasan produksi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2018) mengartikan bahwa, produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan keluaran *(output)* yang lebih besar dengan penggunaan sumber daya yang tersedia secara tepat. Produktivitas kerja juga dapat dicapai melalui pengelolaan waktu, keterampilan, dan sumber daya yang lebih baik sehingga menghasilkan hasil kinerja yang maksimal. Hal ini juga disampaikan oleh Hidayat (2023) bahwasannya, produktivitas kerja merupakan salah satu permasalahan penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2019) disiplin merupakan sikap yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, perintah dan hukum yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja juga berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan anggota organisasi dalam mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku. Hal ini juga disampaikan oleh Bugdol (2018) bahwasannya, disiplin kerja tidak hanya berhubungan dengan hukuman ketika terjadi pelanggaran oleh karyawan, namun disiplin kerja juga berhubungan langsung dengan budaya organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pelatihan, penghargaan atau motivasi, pengaturan sosial, serta metode modifikasi perilaku karyawan.

**Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini juga disampaikan oleh Rolos *et al.,* (2021) beban kerja adalah besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan, baik dari segi jumlah tugas, waktu penyelesaian, maupun tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan.

**Motivasi**

Mintawati (2024) mengemukakan bahwa, motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan usaha dan kinerja. Pengelolaan SDM melalui system penghargaan (*reward)* yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini juga disampaikan oleh Rifka & Suraharta (2024) bahwasannya motivasi adalah suatu kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu. Setiap individu memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu sehingga keinginan tersebut akan menjadi daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas demi mencapai suatu tujuan.

## METODE

**Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena data yang dikumpulkan berupa angka dan diolah secara statistik. Hasil penelitian dapat dianalisis secara sistematis dan dijadikan dasar untuk menarik

kesimpulan pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

**Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru yang berada di jalan Melur No.72, Kedungsari, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru yang telah dipilih sebagai sampel dan bersedia untuk diteliti. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2026

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Mie Musbar yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan oleh peneliti yaitu teknik *non-probability sampling*. Jenis pendekatan teknik *non-probability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil.

**Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh secara langsung dari narasumber yang dilakukan melalui wawancara maupun observasi, dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai dokumen, seperti laporan kelembagaan, referensi pustaka, peraturan, serta literatur lainnya yang relevan dengan fokus permasalahan penelitian.

**Teknik dan Skala Pengumpulan Data**

Teknik dan cara penulis dalam menerapkan pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan pendekatan skala *Likert*. Kuesioner akan disebar kepada karyawan Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

| ***Descriptive Statistics*** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | N | *Minimum* | *Maximum* | *Mean* | *Std. Deviation* |
| Produktivitas Kerja (Y) | 52 | 34 | 55 | 44,69 | 4,522 |
| Disiplin Kerja (X1) | 52 | 22 | 41 | 32,81 | 3,652 |
| Beban Kerja (X2) | 52 | 16 | 54 | 41,79 | 8,147 |
| Motivasi Kerja (X3) | 52 | 45 | 72 | 56,19 | 6,133 |
| *Valid* N (*listwise*) | 52 | | | | |

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan Tabel. 2 di atas, dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil statistik deskriptif pada variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai terendah sebesar 34, nilai tertinggi sebesar 55, nilai rata-rata sebesar 44,69 dengan standar deviasi sebesar 4,522, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel produktivitas kerja (Y) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
2. Hasil statistik deskriptif pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai terendah sebesar 22, nilai tertinggi sebesar 41, nilai rata-rata sebesar 32,81 dengan standar deviasi sebesar 3,652, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
3. Hasil statistik deskriptif pada variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai terendah sebesar 16, nilai tertinggi sebesar 54, nilai rata-rata sebesar 41,79 dengan standar deviasi sebesar 8,147, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel beban kerja (X2) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
4. Hasil statistik deskriptif pada variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai terendah sebesar 45, nilai tertinggi sebesar 72, nilai rata-rata sebesar 56,19 dengan standar deviasi sebesar 6,133, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja (X3) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

## Uji Validitas

Penelitian ini menguji validitas variabel kualitas produk, strategi inovasi, manajemen persediaan, dan kinerja operasional di mana jika r hitung > r tabel, maka ada korelasi antar variabel, dan jika r hitung < r tabel, maka tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Dengan r tabel untuk 31 responden pada df = n-2 (df = 52 – 2) dengan tarif signifikan 0,05 yaitu 0,2732

**Tabel. 3 Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| | Y.1.1 | 0,563 | 0,273 | Valid |
| | Y.1.2 | 0,625 | 0,273 | Valid |
| | Y.1.3 | 0,651 | 0,273 | Valid |

| Variabel | Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **Produktivitas kerja (Y)** | Y.2.1 | 0,582 | 0,273 | Valid |
| | Y.2.2 | 0,538 | 0,273 | Valid |
| | Y.2.3 | 0,546 | 0,273 | Valid |
| | Y.3.1 | 0,579 | 0,273 | Valid |
| | Y.3.2 | 0,569 | 0,273 | Valid |
| | Y.3.3 | 0,599 | 0,273 | Valid |
| | Y.4.1 | 0,637 | 0,273 | Valid |
| | Y.4.2 | 0,577 | 0,273 | Valid |
| | Y.4.3 | 0,510 | 0,273 | Valid |
| **Disiplin Kerja (X1)** | X1.1.1 | 0,713 | 0,273 | Valid |
| | X1.1.2 | 0,740 | 0,273 | Valid |
| | X1.1.3 | 0,647 | 0,273 | Valid |
| | X1.2.1 | 0,537 | 0,273 | Valid |
| | X1.2.2 | 0,582 | 0,273 | Valid |
| | X1.2.3 | 0,651 | 0,273 | Valid |
| | X1.3.1 | 0,778 | 0,273 | Valid |
| | X1.3.2 | 0,660 | 0,273 | Valid |
| | X1.3.1 | 0,491 | 0,273 | Valid |
| **Beban Kerja (X2)** | X2.1.1 | 0,736 | 0,273 | Valid |
| | X2.1.2 | 0,784 | 0,273 | Valid |
| | X2.1.3 | 0,756 | 0,273 | Valid |
| | X2.2.1 | 0,500 | 0,273 | Valid |
| | X2.2.2 | 0,786 | 0,273 | Valid |
| | X2.2.3 | 0,840 | 0,273 | Valid |
| | X2.3.1 | 0,833 | 0,273 | Valid |
| | X2.3.2 | 0,719 | 0,273 | Valid |
| | X2.3.3 | 0,730 | 0,273 | Valid |
| | X2.4.1 | 0,773 | 0,273 | Valid |
| | X2.4.2 | 0,805 | 0,273 | Valid |
| | X2.4.3 | 0,744 | 0,273 | Valid |
| **Motivasi Kerja (X3)** | X3.1.1 | 0,602 | 0,273 | Valid |
| | X3.1.2 | 0,698 | 0,273 | Valid |
| | X3.1.3 | 0,614 | 0,273 | Valid |
| | X3.2.1 | 0,672 | 0,273 | Valid |
| | X3.2.2 | 0,699 | 0,273 | Valid |
| | X3.2.3 | 0,718 | 0,273 | Valid |
| | X3.3.1 | 0,576 | 0,273 | Valid |
| | X3.3.2 | 0,421 | 0,273 | Valid |
| | X3.3.3 | 0,438 | 0,273 | Valid |
| | X3.4.1 | 0,450 | 0,273 | Valid |
| | X3.4.2 | 0,482 | 0,273 | Valid |
| | X3.4.3 | 0,473 | 0,273 | Valid |
| | X3.5.1 | 0,542 | 0,273 | Valid |
| | X3.5.2 | 0,506 | 0,273 | Valid |
| | X3.5.3 | 0,541 | 0,273 | Valid |

*Sumber: Data diolah SPSS 2026*

Berdasarkan tabel. 3 di atas, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel dependen dan independent di atas kriteria 0,273 (r tabel). Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara stattistik masing-masing indikator

pernyataan untuk variabel dependen dan independent valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama pada pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha. Apabila koefisien cronbach's alpha > 0,60, maka instrument yang digunakan dikatakan reliable (Sugiyono, 2019).

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | *Rule of Thumb* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,818 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,826 | 0,60 | Reliabel |
| Beban Kerja (X2) | 0,929 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,847 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber: Data diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan Tabel. 4 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu produktivitas kerja (Y) sebesar 0,818, disiplin kerja (X1) sebesar 0,826, beban kerja (X2) sebesar 0,929, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,847. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

Pendeteksian normalitas secara statistik adalah dengan menggunakan uji *kolmogrov-Smirnov.* Uji *kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena dinilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut : jika nilai signifikan > 0,05 maka data distribusi normal, jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

**Tabel. 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov**

***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

| | | ***Unstandardized Residual*** |
|---|---|---|
| N | | 52 |
| *Normal Parameters*[a,b] | *Mean* | 0,0000000 |
| | *Std. Deviation* | 2,61845468 |
| *Most Extreme Differences* | *Absolute* | 0,070 |
| | *Positive* | 0,053 |
| | *Negative* | -0,070 |
| *Test Statistic* | | 0,070 |
| *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 diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan Tabel. 5 di atas, hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *asymp sig*. sebesar 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena memiliki nilai *asymp sig.* 0,200 > 0,05, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF) Ghozali (2018).

1. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat multikolinearitas yang signifikan.
2. Jika nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan VIF ≤ 10, maka tidak ada indikasi multikolinearitas.

**Tabel .6 Uji Multikolinearitas**

| ***Coefficients[a]*** | | | |
|---|---|---|---|
| **Model** | ***Collinearity Statistics*** | | |
| | ***Tolerance*** | **VIF** | **Keterangan** |
| 1 *(Constant)* | | | |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,916 | 1,092 | Tidak Terjadi Multikolinaritas |
| Beban Kerja (X2) | 0,932 | 1,073 | Tidak Terjadi Multikolinaritas |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,874 | 1,144 | Tidak Terjadi Multikolinaritas |

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja (Y)
*Sumber: Data diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan tabel. 6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai *tolerance* > 0,01 dan VIF < 10. Maka variabel disiplin kerja (X1) memiliki *tolerance* sebesar 0,916 dan VIF sebesar 1,092, serta variabel beban kerja (X2) memiliki *tolerance* sebesar 0,932 dan VIF sebesar 1,073. Serta variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,874 dan VIF sebesar 1,144. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilengkapi dengan uji *Glejser* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi > 0,05 atau 5% (Ghozali, 2021). Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

| *Coefficients*[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Model** | | ***Unstandardized Coefficients*** | | ***Standardized Coefficients*** | **t** | ***Sig.*** |
| | | **B** | ***Std. Error*** | ***Beta*** | | |
| 1 | *(Constant)* | 1,925 | 2,563 | | 0,751 | 0,456 |
| | Disiplin Kerja (X1) | 0,051 | 0,063 | 0,119 | 0,809 | 0,423 |
| | Beban Kerja (X2) | 0,026 | 0,028 | 0,136 | 0,933 | 0,355 |
| | Motivasi Kerja (X3) | -0,046 | 0,038 | -0,182 | -1,209 | 0,233 |

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

*Sumber: Data Diolah, 2026*

Berdasarkan tabel. 7 Di atas, hasil uji heteroskedastisitas *Glejser* menujukkan bahwa nilai signifikan (Sig) antara variabel independent dengan *absolute residual* > 0,05, dimana variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *sig.* sebesar 0,423, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,355, dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,233. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent (X1, X2, …. Xn) dengan variabel dependent (Y)(Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22 dengan sebagai berikut:

**Tabel. 8 Analisis Regresi Linear Berganda**

| *Coefficients*[a] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Model** | | ***Unstandardized Coefficients*** | | ***Standardized Coefficients*** |
| | | **B** | ***Std. Error*** | ***Beta*** |
| 1 | *(Constant)* | 10,298 | 4,398 | |
| | Disiplin Kerja (X1) | 0,378 | 0,108 | 0,305 |
| | Beban Kerja (X2) | -0,169 | 0,048 | -0,304 |
| | Motivasi Kerja (X3) | 0,517 | 0,066 | 0,701 |

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

*Sumber: Data diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan Tabel. 8 di atas, dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 10,298 + 0,378X_1 - 0,169X_2 + 0,517X_3$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = Nilai konstanta (a) sebesar 10,298, menyatakan bahwa jika variabel bebas disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) di anggap bernilai 0, maka nilai kerja produktivitas kerja (Y) tetap menghasilkan nilai sebesar 10,298.

b1 = Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,378. Menujukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunya pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja, maka nilai variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,378. Peningkatan ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

b2 = Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar -0,169. Menujukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja, maka nilai variabel produktivitas kerja bertambah sebesar -0,169. Penurunan ini bermakna semakin rendah beban kerja maka semakin menurun produktivitas kerja.

b3 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X3) sebesar 0,517. Menujukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh postitif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi, maka nilai variabel produktivitas kerja bertambah 0,517. Peningkatan ini bermakan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja.

**Uji Secara Parsial (T)**

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini variabel independent yang dianalisis meliputi *information sharing,* manajemen persediaan dan kinerja logistik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja operasional. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil analisis berupa nilai koefisien regresi, nilai t hitung, dan tingkat signifikansi masing-masing variabel disajikan pada tabel 4.20 dibawah ini :

**Tabel. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| ***Coefficients[a]*** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Model** | | ***Unstandardized Coefficients*** | | ***Standardized Coefficients*** | **t** | ***Sig.*** |
| | | **B** | ***Std. Error*** | ***Beta*** | | |
| 1 | *(Constant)* | 10,298 | 4,398 | | 2,342 | 0,023 |
| | Disiplin Kerja (X1) | 0,378 | 0,108 | 0,305 | 3,493 | 0,001 |
| | Beban Kerja (X2) | -0,169 | 0,048 | -0,304 | -3,514 | 0,001 |
| | Motivasi Kerja (X3) | 0,517 | 0,066 | 0,701 | 7,846 | 0,000 |

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

*Sumber: Data diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan tabel. 9 di atas, hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis H1

Dari hasil uji t, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung 3,493 > t tabel 2,010 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis H2

   Dari hasil uji t, variabel beban kerja memperoleh t hitung -3,514 > t tabel 2,010 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil pengujian Hipotesis H3

   Dari hasil uji t, variabel motivasi memperoleh t hitung 7,846 > t tabel 2,010 dengan nilai sig. 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi karyawan Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

**Uji Koefisien Derterminasi (R2)**

Hasil uji koefisien determinasi (R2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 10 Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

***Model Summary***

| Model | R | R *Square* | *Adjusted* R *Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .815[a] | 0,665 | 0,644 | 2,699 |

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

*Sumber: Data diolah SPSS, 2026*

Berdasarkan tabel. 10 di atas, hasil uji koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini menujukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,815. Nilai tersebut menujukkan bahwa hubungan antara variabel independent disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) dengan variabel dependen produktivitas kerja (Y) berada pada kategori kuat.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Sumamry,* diperoleh nilai *Adjust R Square* ($R^2$) dalam penelitian ini sebesar 0,644 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sebesar 64,4%. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut sebesar 64,4%, sementara itu, 35,6% sisanya

dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 serta nilai t hitung sebesar 3,943 lebih besar dari t tabel sebesar 2,004. Hasil tersebut menujukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru, maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka tingkat produktivitas kerjanya juga cenderung menurun.

Hasil ini mendukung hipotesis pertama dalam peneltian ini, yang menduga bahwa terdapat positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Temuan ini sejalan dengan teori Yola & Ema (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan, hadir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) memperoleh nilai signfikan sebesar 0,001 < 0,05 serta nilai t hitung sebesar -3,514 lebih kecil dari t tabel 2,004. Hal ini menujukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Artinya, semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Sebaliknya, jika beban kerja tinggi maka produktivitas kerja cenderung menurun. Dengan demikian, hipotesis kedua menyatakan pengaruh antara beban kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Syafi'i *et al.,* (2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka produktivitas kerja cenderung semakin menurun karena karyawan dapat mengalami kelelahan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesisi diketahui bahwa variabel motivasi (X3) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,005, serta nilai Thitung sebesar 7,846 lebih besar dari Ttabel 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan rendah, maka produktivitas kerja cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu prestasi kerja dengan pernyataan saya mampu mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan mean 3,96 termasuk kategori baik. Hal ini menujukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi tersebut mendorong karyawan untuk berusaha memberikan hasil kerja yang optimal dan mencapai target yang telah ditentukan.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Hal ini menujukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Hal ini menujukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara sesuai dengan kemampuan karyawan, kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, standar pekerjaan, serta waktu yang tersedia dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan waktu kerja karyawan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi kurang optimal dan berpotensi menghambat pencapaian.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru. Hal ini menujukkan bahwa semakin tinggi motivasi dimiliki

karyawan, maka semakin besar pula dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil kerja yang optimal maka dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Tenaga Muda Pekanbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

Amalia, R., &, & Salim, R. (2025). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk*. *5*, 507–518.

Ayu, F., Yola, & Ema, H. N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Teamwork , Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT Wonojati wijoyo*. *2*(2019), 1307–1316.

Bugdol, M. (2018). Human Resource Management. *Human Resource Management. Krakow : Springer International Publishing*.

Ersa, S. A., & S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sinar Utama Pertama)*. *28*, 1–2.

Fausiah, Milka, P., & J. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Politeknik Negeri ujung Pandang. *Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, *3*, 157–167.

Febriyanti, A., Vhalery, R., &, & Muliyani, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. *Focus*, *3*(2), 102–106. https://doi.org/10.37010/fcs.v3i2.831

Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 ( Edisi 9). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 ( Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE*.

Hidayat, A. C., & Sigit, M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA*.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses*.

Mintawati, H. (2024). *Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward*. *13*(April), 315–324.

Putu, N., & Astiti, Y. (2025). *Analisis produktivitas kerja karyawan*. *6*(1), 35–44. https://doi.org/10.38076/ideijeb.v6i1.287

Ridha, A. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan Indonesia IV Persero*. *4*, 6767–6775.

Rifka, A. M., Suraharta, M. M & Jaya, I. I. (2024). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2).

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(4), 19–27.

Setyawulan, E. S. (2025). *Motivasi Sebagai Kunci Peningkatan Kinerja Individu Dan Organisasi Dalam Manajemen SDM*. 71–72.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*

*Jakarta :Bumi Aksara*.

Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. https://doi.org/10.1016/j.earlhumdev.2006.05.022

Syafi'i, A., Abunawas, & Hastuti, D. (2025). *Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada upt pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota pekanbaru*. *5*(2), 964–973.

Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe D Malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi*, *5*(April), 41–48.

Yeni, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Bekasi Utara*.