

Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika

Aknes^{1)*}, Diana Silaswara²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾Agnesmelvia22@gmail.com

²⁾diana.silaswara@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:
Beban Kerja
Kemampuan Kerja
Motivasi Kerja
Produktivitas kerja Karyawan

Abstrak

Studi ini dimaksudkan guna menilai dampak beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Teknik Dinamika. Sampel berjumlah 110 responden ialah para karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan pengolahan data mempergunakan SPSS 25.

Namun hasil uji koefisien determinasi (R) memperlihatkan bahwa variable beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara simultan dalam variable produktivitas kerja karyawan sebesar ialah R 0,765 , R Square 0,586 dan nilai $Adjusted R^2$ 0,574. Nilai $R = 0,765$ membuktikan bahwa hubungan variable independen pada variable dependen sangat kuat, sedangkan nilai $R^2 = 0,586$ dan nilai $Adjusted R^2 = 0,574$ menunjukkan bahwa 58,5% perubahan variable independen sebesar dapat dijelaskan oleh perubahan variable dependen, sedangkan 51,5% sisanya dijelaskan oleh variable lainnya.

Dapat diketahui $T_{hitung} -0,913 > 1,660$ sehingga disimpulkan bahwa ada dampak Beban Kerja (X_1) pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui $T_{hitung} 10,435 > 1,660$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

I. PENDAHULUAN

Studi ini dimaksudkan guna tingkat beban kerja yang ditempatkan pada pekerja shift, yang memikul beban lebih berat daripada rekan standar mereka. Tidak seperti pekerja standar, pekerja shift beroperasi di luar jadwal alami manusia, dan jam kerja mereka dijadwalkan sesuai jadwal

Faktor utama guna menilai dampak Beban Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

Faktor kedua guna menilai dampak Kemampuan Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

Faktor ketiga guna menilai Motivasi kerja yang lebih dominan berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

Faktor selanjutnya guna menilai secara simultan besarnya pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja

Setiap perusahaan harus memperhitungkan dampak beban kerja mereka pada produktivitas karyawan. Beban kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Manuaba yang dikutip (Limnata & Silaswara, 2022) beban kerja yang dialokasikan kepada karyawan sesuai dan sesuai dengan kapabilitas serta batasan fisik dan kognitif mereka.

Menurut Mahawati yang dikutip oleh (Christiandi & Hermawan, 2022) “Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada tenaga kerja, yang dapat mencakup tugas fisik dan mental dan dianggap sebagai tanggung jawab mereka”.

Kemampuan kerja

Ialah fungsi pengembangan, karena pengembangan keahlian kegiatan karyawan sangat dicermati. Tingkat kemahiran dalam suatu kegiatan memiliki dampak yang signifikan pada kuantitas dan kualitas output seorang karyawan.

Menurut Hasibuan yang dikutip (Sholihah, 2019) “Kapasitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan terletak pada kemampuan seseorang, dibentuk oleh keterampilan, durasi, intensitas, dan pengalaman mereka”.

Menurut Gibson yang dikutip (Susanto, 2020) “kemampuan ialah salah satu faktor dalam kedewasaan yang berikan dengan wawasan serta keterampilan yang bisa didapat dari pembelajaran, penerapan pembiasaan, serta sesuatu pengalaman”.

Motivasi Kerja

(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) “menjelaskan motivasi memainkan peranan didalam meningkatkan moral karyawan dan meningkatkan efisiensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan diterima secara luas. Hal ini karena efektivitas tidak hanya mencakup efisiensi dan pemanfaatan tetapi juga dukungan untuk pencapaian tujuan”.

Menurut Tegor et al., yang dikutip (Sihombing & Kusnawan, 2022) menjelaskan bahwa: “Motivasi ialah kekuatan pendorong yang menenangkan, menyebarluaskan, dan mendukung perilaku manusia, memaksa individu untuk berusaha dengan semangat dan ketekunan untuk mewujudkan hasil maksimal.

Produktivitas Kerja

Sutrisno yang dikutip (Ekonomi et al., 2021) ” Produktivitas mengukur efisiensi produktif, membandingkan output dengan input, seringkali dibatasi oleh tenaga kerja. Output dievaluasi berdasarkan unit fisik, bentuk, dan nilainya”.

Produktivitas (Kenny & Satrianto yang dikutip oleh (P. Karyawan et al., 2022) ” Ukuran output karyawan relatif pada input yang dipergunakan dikenal sebagai produktivitas kerja”.

III. METODE

Bentuk penelitian ini dipergunakan untuk menganalisa penelitian mengenai analisis pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi pada produktivitas kerja yaitu mengenai mempergunakan metode pendekatan kuantitatif dengan mempergunakan nilai. Nilai tersebut didapat dari angket yang disebarkan kepada responden. Pendekatan kuantitatif dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini karena penerapan analisisnya terdapat pada informasi numerik (angka).

Bagian metodologi biasanya memiliki sub-bagian berikut:

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas Data

Sugiyono yang dikutip (Kemenkes & Jurusan, 2020) Validitas berfungsi sebagai bukti bahwa suatu alat ukur secara akurat mengukur metrik yang dimaksud. Namun, alat ukur harus memiliki lebih dari sekadar validitas; itu juga harus dapat diandalkan. Keandalan berasal dari "keandalan", menandakan objek yang dapat dipercaya karena pengujian yang ketat.

b. Uji Reabilitas Data

Menurut Notoatmodjo yang dikutip (Kemenkes & Jurusan, 2020) Relibilitas merupakan indikator yang membuktikan sejauh mana sesuatu alat juru ukur bisa diyakinkan atau diharapkan. Perihal ini membuktikan sepanjang mana hasil pengukuran itu senantiasa konsisten apabila dicoba 2 kali ataupun lebih pada signal yang sama, dengan mempergunakan alat ukur sama.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sugiyono yang dikutip (Iii, 2017), percobaan normalitas dipakai untuk mengkaji kenormalan elastis apabila informasi setiap elastis tidak wajar maka pengetesan anggapan tidak dapat memakai normalitas statistik parametrik. Normalitas anggap tidak dapat serta semenjak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali yang dikutip (Iii, 2017), percobaan multikolinearitas bermaksudkan guna menilai apakah didalam regresi terdapat keterkaitan bebas. Bentuk regresi baik semestinya tidak adanya hubungan di antara variable bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

homoskedastisitas, ialah variance dari residual satu observasi ke pengamatan lain guna mendiskusikannya ataupun dengan metode memandang grafik kalkulasi antara angka perkiraan elastis tingkatan ($zpred$) dengan residual ($Sresid$).

2. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono yang dikutip (Iii, 2017), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana kenaikan dan penurunan yang terbatas, apabila 2 atau lebih elastis bebas selaku aspek predictor dimanipulasi. Jadi analisa regresi berganda dipergunakanjika jumlah variable independennya minimum 2. Pertemuan regresi linier berganda ialah selaku selanjutnya:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan :

Y = variable dependen (Produktivitas Kerja)

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali yang dikutip (Iii, 2017), kalau intinya percobaan statistic F menunjukkan apakah semua elastis bebas yang dimasukan pada contoh memiliki efek dengan cara simultan kepada elastis terbatas.

c. Uji T (Uji Parsial)

Ghozali yang dikutip (Dampak et al., 2018) percobaan statistic t pada dasarnya membuktikan seberapa jauh dampak variable bebas secara parsial pada variable terikat. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K$ didapat angka t tabel, setelah itu angka t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung.

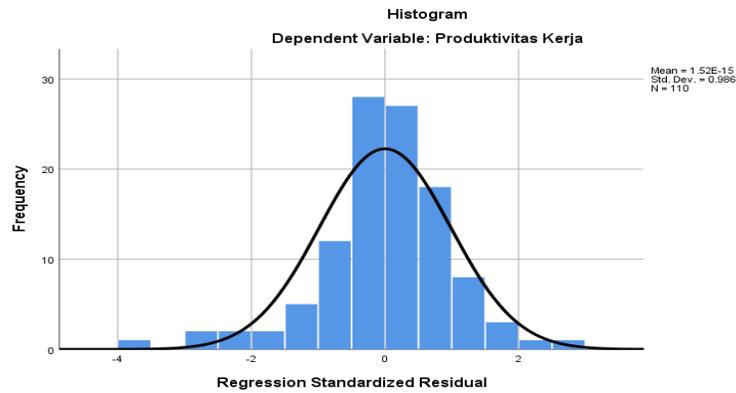
d. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Dipergunakan didalam menilai besarnya kemampuan varibel didalam menjelaskan alterasi elastis terbatas. Angka koefisien ialah 0 serta 1 angka (R^2) yang kecil berarti keahlian tiap variable terbatas sangat terbatas. Angka kearah 1 berarti variable bebas menyediakan hampir seluruh data yang diperlukan didalam memperhitungkan alterasi variable terbatas.

IV. HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	5.771	4.566		1.264	.209					
Beban Kerja	.055	.033	.109	1.673	.097	-.088	.160	.105	.924	1.083
Kemampuan Kerja	.753	.084	.610	8.983	.000	.709	.657	.562	.848	1.179
Motivasi Kerja	.411	.090	.315	4.566	.000	.518	.405	.285	.821	1.219

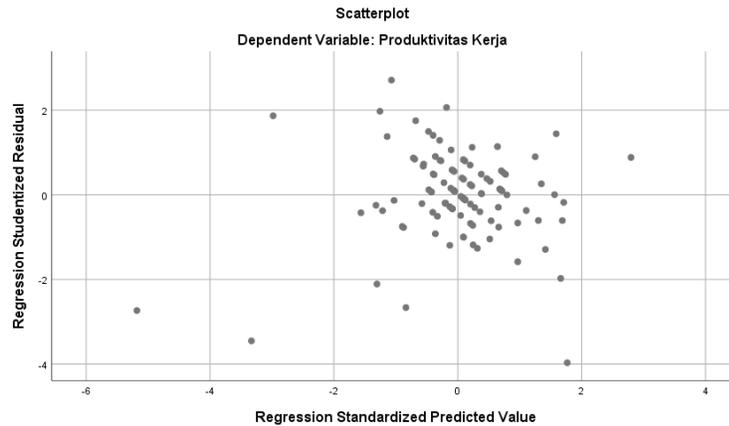
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 25

Variable Beban Kerja bernilai tolerance 0,924 dan nilai VIF = 1,083 , variable Kemampuan Kerja bernilai tolerance 0,848 dan nilai VIF = 1,179 , dan variable Motivasi Kerja bernilai tolerance 0.821 dan nilai VIF =1,219.

Seluruh variable independent memiliki nilai angka *VIF* < 10 serta nilai tolerance > 0,10 . Hingga bisa didapat kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variable independent didalam regresi layak dipergunakan untuk melaksanakan analisis berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas



Distribusi titik-titik pada sumbu Y tidak sembarangan, dengan penempatannya baik di atas maupun di bawah nilai 0. Artinya tidak terjaln heteroskedasitas pada bentuk regresi, sehingga model regresi layak dipergunakan didalam memprediksi variable Y dari variable independennya.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.771	4.566		1.264	.209
	Beban Kerja	.055	.033	.109	1.673	.097
	Kemampuan Kerja	.753	.084	.610	8.983	.000
	Motivasi Kerja	.411	.090	.315	4.566	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 25

Didapat konstan 5.771, nilai koefisien beban kerja 0.055, nilai koefisien kemampuan kerja 0.753,dan nilai koefisien motivasi kerja 0.411.

b. Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.574	2.20560

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Beban Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 25

- 1) Tabel *Adjusted R Square* bentuk 1 ialah sebesar 0,574. *Adjusted R Square* berkisar antara 0 hingga 1, perihal ini berarti terdapatnya ikatan antara motivasi kerja, beban kerja, kemampuan kerja.
- 2) Kolom *R Square* untuk bentuk 1 membuktikan nilai *R Square* merupakan sebesar (penguadratan dari koefisiensi kolerasi ataupun $0,765 \times 0,765 = 0,585$). *R Square* disebut juga koefisiensi pemastian. Artinya besarnya dampak Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan ialah (58,5%) sedangkan sisanya ($110\% - 58,5\% = 51,5\%$).

3. Koefisien Determinan

a. Beban Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.088 ^a	.008	-.002	3.38192

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 25

Nilai *R Square* ialah 0,08, artinya dampak Beban Kerja (X1) pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ialah 0,08% sedangkan 99,92% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variable Beban Kerja.

b. Kemampuan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.497	2.39567

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 25

Nilai *R Square* = 0.502, artinya dampak Kemampuan Kerja (X2) pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ialah 50,2% sedangkan 49,8% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variable yang lain yang tidak diteliti.

c. Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.261	2.90446

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 25

Nilai *R Square* = 0.261, artinya dampak Motivasi Kerja (X3) pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ialah 26,1% sedangkan 73,9% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variable Motivasi Kerja.

4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	729.118	3	243.039	49.960	.000 ^b
	Residual	515.654	106	4.865		
	Total	1244.773	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Beban Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : SPSS 25

Dari uji anova didapat uji F merupakan 49,960 bila dibandingkan dengan nilai *F Tabel* dengan tingkatan penting 0.05 didapat sebesar 3,08 alhasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (48,653 > 3,08), hingga dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diperoleh, maksudnya ada akibat dengan cara simultan antara elastis, beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan.

5. Uji T

a. Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	57.728	1.970		29.309	.000
	Beban Kerja	-.044	.048	-.088	-.913	.363

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : SPSS 25

Nilai $T_{hitung} = -0.913 < 1,659$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga “ tidak ada dampak Beban Kerja (X1) pada Produktivitas Kerja Karyawan(Y)”.

b. Kemampuan Kerja

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	18.657	3.582		5.209	.000
	Kemampuan Kerja	.875	.084	.709	10.435	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : SPSS 25

Nilai $T_{hitung} = 10,435 > 1,659$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga “ ada dampak Kemampuan Kerja (X2) pada Produktivitas Kerja Karyawan(Y)”.

c. Motivasi Kerja

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	29.869	4.157		7.186	.000
	Motivasi Kerja	.675	.107	.518	6.289	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : SPSS 25

Nilai $T_{hitung} = 6,258 > 1,659$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga “ ada dampak Motivasi Kerja (X3) pada Produktivitas Kerja Karyawan(Y)”.

https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kemampuan_dan_Pelaksanaan_Kiner/3GRYEA_AAQBAJ?hl=id&gbpv=1

- DR.H. Deden Komar Priatna., S.T., SIP.,M.M., C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 154.
- Dr.H. Muh. Saleh Malawat, SE., M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)* (1st ed.). grup penerbit cv BUDI UTAMA. WWW.Freepik.com
- Ekonomi, P., Cv, P., & Electric, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kedisiplinan Kerja , dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(1).
- Ekonomi, P., Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Orienta Jaya Abadi*. 2(2).
- Eulin Karlina, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). graha ilmu.
- Henani, T. R. P. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN*. Universitas Sanata Dharma.
- Hidayat, A., Siagian, H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung*". 5(3).
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Pada Kepuasan Konsumen Mempergunakan Metode Kuantitatif Pada CV . Meubele Berkah Tangerang*. 5(1), 19–28.
- Insentif, P., & Pengawasan, D. A. N. (2017). *Ecoment Global* 35. 2, 35–48.
- Karyawan, K., Pt, O., & Tbk, S. (2017). *PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN OFFICE PT. SMART Tbk*. 6.
- Karyawan, P., Pt, P., Jaya, A., Suandi, H., & Fung, T. S. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan , Etika Kerja , Dan Kompensasi Pada*. 3, 1–9.
- Kemenkes, P., & Jurusan, S. (2020). 3 1,2,3. *Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation*, 55–61.
- Kinerja, T., Ditengah, K., Di, P. C.-, Indonesia, T., & Tangerang, W. (2021). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*. 1(1).
- Limnata, I., & Silaswara, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja pada Tingkat Turnover pada PT . Gunadaya Inti Sejati*. 2(2).
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, A. (n.d.). *KONFLIK INTERPERSONAL PADA STRESS KERJA*. 35–45.