

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. MANDIRI ZIRANG UTAMA DAIHATSU SURAKARTA

Irfan Fadhlor Rahman *¹

Riska Fii Ahsani ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: Irfan97.ig@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu yang berjumlah 43 orang. Sampel yang ditentukan sebanyak 32 orang dengan kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan karyawan PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu hendaknya lebih meningkatkan kompetensi atau kinerja dengan cara bekerja dengan penuh konsentrasi, lebih memperhatikan beban kerja agar karyawan tidak merasa tertekan sehingga pembagian jumlah kerja dapat terstruktur, serta lebih meningkatkan kuantitas hasil kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan terus berkembang dalam rangka meningkatkan penjualan dan produktivitas kerja

Kata kunci: Beban kerja, Kompensasi, Motivasi dan Produktivitas kerja

Abstract

This research is to analyze the significance of the influence of workload, compensation and motivation on work productivity PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. This research is a survey research on employees of PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu, totaling 43 people. The sample determined was 32 people with certain criteria. Data collection techniques used questionnaires and interviews. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test (R^2). The results of this study used a t test which showed that workload had a significant effect on work productivity PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu, compensation does not have a significant effect on work productivity PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. and motivation does not have a significant effect on work productivity PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Based on the research results, it is hoped that employees of PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu should further improve competence or performance by working with full concentration, paying more attention to workload so that employees do not feel pressured so that the division of work can be structured, as well as further increasing the quantity of work output so that employees can work optimally and continue to develop in the context of increase sales and work productivity

Keywords: Workload, Compensation, Motivation and Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini persaingan bisnis antar perusahaan sudah semakin ketat, produktivitas kerja saat ini menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Pengertian produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu guna mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Karyawan yang bekerja keras dan memiliki produktivitas kerja tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja keras dan produktivitas kerjanya menurun, maka akan membuat perusahaan tersebut sulit untuk mencapai target (Candrawardhani, 2023). Hal ini membuat perusahaan harus menyikapi karyawan yang kompeten dan memperhatikan kebutuhan mereka agar karyawan mampu bekerja secara produktif (Rina, 2022).

Karyawan yang produktif tidak hanya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, tetapi juga dapat memberikan kontribusi lebih terhadap inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan secara keseluruhan. Namun, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, mulai dari kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, hingga kesejahteraan karyawan yang berupa kompensasi (Wisnuwardhana, Wolor dan Marsofiyati, 2024). Karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan dalam jangka waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas meningkat maka efisiensi (waktu, bahan dan tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja juga akan meningkat (Mukti dan Asmaroni, 2020). Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bebarapa permasalahan itu timbul bisa dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan target penjualan atau menunjukkan performa setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat produktivitas kerja. Produktivitas kerja berfokus pada "kuantitas" hasil, sedangkan kinerja berfokus pada "kualitas" hasil. Produktivitas kerja mengukur seberapa banyak hasil yang didapat dari pemanfaatan sumber dayanya, seperti uang, waktu, dan tenaga kerja. Sedangkan kinerja mengukur seberapa baik sumber daya tersebut digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang diinginkan (Anggriani dan Saputra, 2019). Produktivitas dalam perusahaan berupa keluaran (*output*) produk atau jasa per setiap masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi/penjualan. Beda hal nya dengan seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat (Rohman dan Ichsan, 2021).

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan berupa peningkatan target penjualan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal. Maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dari segi pemberian motivasi bagi karyawan seperti penghargaan dan jenjang karir. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa tidak cepat merasa puas sehingga akan lebih meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Baiti, Djumali dan Kustiyah, 2020). Di sisi lain pemberian beban kerja yang sesuai juga perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Selain perlunya memperhatikan beban kerja karyawan, untuk memicu produktivitas yang tinggi dari karyawan maka perlu memperhatikan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, dengan adanya ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan akan membuat tidak bersungguh-sungguh dalam penyelesaian tugas perusahaan, sehingga produktivitas yang dihasilkan juga tidak maksimal (Rahmatania, Widarko dan Slamet, 2021). Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Mutiadi, Gunawan dan Sucipto, 2021).

Salah satu perusahaan distributor mobil roda empat bermerek Daihatsu di Kota Surakarta adalah PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu yang beralamat kan di Jalan Ir Sutami No. 14 Jebres Surakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi penjualan produk berupa mobil dengan beragam tipe seperti Terios, Sirion, Ayla, Xenia, Sigra, Luxio, Rocky, dan Granmax, pada setiap tipe terdapat pilihan spesifikasi produk berbeda-beda yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan konsumen. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 43 orang, diantaranya karyawan memiliki jabatan sebagai kepala cabang, supervisor, sales marketing, admin bengkel, admin penjualan dan kasir. Berdasarkan observasi pendahuluan dan hasil wawancara terhadap supervisor PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu, permasalahan yang dihadapinya yaitu rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada bagian sales marketing berupa penurunan penjualan unit mobil yang menyebabkan tidak tercapainya target penjualan perusahaan karena karyawan belum mampu mengejar target penjualan secara maksimal atau tingginya target yang diberikan oleh perusahaan. Tidak tercapainya target tersebut menunjukkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Seorang karyawan tentu memiliki beban yang sering dipikul akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan, beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dan menyesuaikan diri terhadap jumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Fenomena pada dealer PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu berdasarkan hasil observasi berupa wawancara kepada sales marketing terkait beban kerja perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu jam kerja lebih dari 8 jam sehari atau *overload* dan jumlah hari kerja dalam waktu 1 bulan yaitu mencapai 28 hari kerja karena sales marketing harus melakukan promosi penjualan untuk menjual produk kepada konsumen dan melakukan pameran produk ketika hari libur di tempat tertentu diluar perusahaan, disertai dengan sales marketing harus membuat laporan penjualan setiap bulan nya untuk diserahkan kepada supervisor. Putri (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Faridah dan Sulistyowati (2022), Rahmatania, Widarko dan Slamet (2021) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, namun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ballo, Laan dan Amalo (2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales marketing PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu

Selain beban kerja, permasalahan lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu mengenai kompensasi. Menurut Mujannah (2019:1) Kompensasi adalah suatu imbalan balik secara finansial maupun *non-finansial (financial reward)* yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Fenomena pada dealer PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu berupa pemberian upah atau kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan setiap bulan nya karena kurang dari UMR dan pada saat jam kerja lembur tidak mendapatkan bonus yang sesuai, di sisi lain karyawan juga tetap bekerja dan hanya mendapatkan gaji pokok walaupun minim. Dari fenomena tersebut kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistiana (2019), Wiasti dan Arita (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja, namun pada penelitian Suryanti (2022) variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales marketing PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu.

Selain kompensasi, hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Fenomena pada dealer PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu mengenai motivasi kerja yaitu banyaknya sales marketing yang *resign* per 3 bulan karena tidak mampu mencapai target penjualan produk perusahaan, hal tersebut terjadi pada sales marketing yang kurang percaya diri dan tidak semangat dalam bekerja. Dari fenomena tersebut motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Laksmiari (2019) dan Ayuningtyas, Pradiani dan Fathorahman (2024), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan, namun pada penelitian Dhyana, Parashakti dan Noviyanti (2021) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil berbagai penelitian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales marketing PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada dealer PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. MANDIRI ZIRANG UTAMA DAIHATSU SURAKARTA

METODE

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Alasan pemilihan penelitian ini adalah PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu merupakan dealer dengan tingkat kesadaran akan MSDM yang cukup baik, sehingga memudahkan saya untuk meneliti sesuai dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berada di PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu dengan jumlah sebanyak 43 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yakni kuisisioner dan wawancara. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) $< 0,05$.

Uji validitas variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $\leq 0,05$ maka semua item kuesioner variabel beban kerja dinyatakan valid.

Uji validitas variabel Kompensasi (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Kompensasi

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel Kompensasi valid.

Uji validitas variabel Motivasi (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Motivasi

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.10 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel Motivasi (X₃) valid.

Uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.7 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = $0,000 \leq 0,05$, maka semua item kuesioner variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0,828	0,06	Reliable
Kompensasi	0,840	0,06	Reliable
Motivasi	0,739	0,06	Reliable
Produktivitas Kerja	0,826	0,06	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reabilitas diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) sebesar $0,828 > 0,60$ maka kuesioner beban kerja dinyatakan reliabel, variabel kompensasi (X2) sebesar $0,840 > 0,60$ maka kuesioner kompensasi dinyatakan reliabel, variabel motivasi (X3) sebesar $0,739 > 0,60$ maka kuesioner motivasi dinyatakan reliabel, dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $0,826 > 0,60$ maka kuesioner produktivitas kerja dinyatakan reliabel. Kuesioner yang digunakan tersebut stabil dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a			
	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	0,656	1,525
	Kompensasi	0,622	1,608
	Motivasi	0,690	1,449

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil menunjukan nilai *tolerance* untuk variabel variabel X1 (beban kerja) = 0,656, variabel X2 (kompensasi) = 0,622, dan variabel X3 (motivasi kerja) = 0,690 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (beban kerja) = 1,525, variabel X2 (kompensasi) = 1,608, dan variabel X3 (motivasi kerja) = 1,449 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

Runs Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	0,90493

<i>Cases < Test Value</i>	16
<i>Cases >= Test Value</i>	16
<i>Total Cases</i>	32
<i>Number of Runs</i>	17
<i>Z</i>	.000
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	1,000
a. Median	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 1,000 > 0,05 berarti hal ini tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,701	4,659		1,009	0,322
	Beban kerja	-0,221	0,128	-0,376	-1,725	0,096
	Kompensasi	-0,035	0,147	-0,054	-0,241	0,811
	Motivasi	0,139	0,127	0,234	1,098	0,281

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* variabel X1 (beban kerja) = 0,096, variabel X2 (kompensasi) = 0,811, dan variabel X3 (motivasi kerja) = 0,281 > 0,05, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,57830069
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	-0,062
<i>Test Statistic</i>		0,149
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,070 ≥ 0,05 hal ini menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,470	7,444		2,884	0,007
	Beban kerja	1,092	0,205	0,798	5,325	0,000
	Kompensasi	-0,111	0,234	-0,073	-0,475	0,639
	Motivasi	0,019	0,203	0,014	0,093	0,926

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari Tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 21,470 + 1,092 X_1 - 0,111 X_2 + 0,019 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 21,470 (pengaruh positif), artinya jika variabel X1 (beban kerja), X2 (kompensasi) dan X3 (motivasi) konstan maka Y (produktivitas kerja) adalah positif.

b1= 1,092 (pengaruh positif) Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (kompensasi) dan X3 (motivasi) konstan/tetap.

b2= - 0,111 (pengaruh negatif) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Artinya : jika kompensasi meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja) dan X3 (motivasi) konstan/tetap.

b3= 0,019 (pengaruh positif) Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya : jika motivasi meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi X1 (beban kerja), X2 (kompensasi) dan X3 (motivasi) konstan/tetap

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	Kriteria (α)	T	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja	0,05	5,325	0,000	Signifikan
Kompensasi	0,05	-0,475	0,639	Tidak Signifikan
Motivasi	0,05	0,093	0,926	Tidak Signifikan

Variabel Dependen : Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,639 > 0,05 maka H0 diterima artinya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,926 > 0,05 maka H0 diterima artinya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921,022	3	307,007	13,310	0,000 ^b
	Residual	645,853	28	23,066		

Total	1566,875	31
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja		
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja, Kompensasi		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 13,310 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (beban kerja) X2 (kompensasi), dan X3 (motivasi) terhadap Y (produktivitas kerja).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,767 ^a	0,588	0,544	4,803

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,544. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (beban kerja), X2 (kompensasi) dan X3 (motivasi) terhadap Y (produktivitas kerja) sebesar 54,4 %. Sisanya ($100\% - 54,4\%$) = 45,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kompetensi, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Mandiri Zirang Utama Daihatsu
 - a. Perusahaan sebaiknya lebih memeperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti semangat kerja dan pengembangan diri agar karyawan dapat berkembang dan mampu menciptakan produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan dengan membangun kondisi pekerjaan yang positif dan penggunaan waktu kerja sesuai dengan SOP, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik.
 - c. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan besarnya kompensasi berupa gaji dan insentif dengan menyesuaikan peraturan ketenagakerjaan yang ada agar kompensasi yang diterima oleh karyawan setara dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
 - d. Perusahaan harusnya bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat memacu semangat kerja karyawan dengan memberikan sebuah penghargaan berupa promosi jabatan dan pemberian hadiah sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel, tidak hanya pada beban kerja, kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja dan diharapkan lebih mengembangkan penelitian yang ingin ditelit

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator), Zanafa Publishing: Riau." P. 23 in. Riau: *Zanafa Publishing*.
- Anggriani, Ida, dan Aan Ramadhan Saputra. 2019. "Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap, Kontrak Dan Pekerja Harian Lepas (Phl) Di Pdam Kota Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 7(1):70-79. doi: 10.37676/ekombis.v7i1.702.
- Anjanarko, Tri Seno, Jahroni, Eli Retnowati, Arif Rachman Putra, dan Samsul Arifin. 2022. "The Effect Of Workload And Compensation On Employee Productivity." *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology* 1(2022):17-21.
- Ayuningtyas, Oktarifany Citra, Theresia Pradiani, dan Fathorrahman Fathorrahman. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bcg Pada Head Office Di Jakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1). doi: 10.31955/mea.v8i1.3865.
- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, dan Kustiyah Eny. 2020. "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." *Edunomika* 04(01):69-87.
- Ballo, Fernando, Rahmat Laan, dan Fitriingsih Amalo. 2020. "Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja : Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen* 4(2):55.
- Busro, DR. Muhamma. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja Dan Produktivitas)*. Jakarta: *Prenadamedia Group Divisi Kencana*.
- Candrawardhani. 2024. "Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, Dan Cara Mengukurnya." *Kitalulus*. Retrieved (<https://www.kitalulus.com/blog/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja/>).
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengertian Kompensasi)*. Jakarta: *Indek Kelompok Gramedia*.
- Hamali, Alif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *PT. Buku Seru*.
- Hasibuan, M. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Kadek, Suryani Ni, dan Foeh John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: *Nilacakra*.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 11(2):54-63.
- Manik, Sudarmin, dan Nova Syafrina. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam." *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 49-60.
- Rina, Astuti. 2022. "Analisis Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usahatani Padi Di Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur." *Universitas Mataram*.
- Rohman, Malik Abdul, dan Rully Moch Ichsan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi." *Mahasiswa Manajemen* 2(1):1-22.
- Sedarmayanti, HJ. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: *Refika Aditama*.