

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT WIJAYA INTAN NURYAKSA

Yulita Anggie Puspitasari *¹

Riska Fii Ahsani ²

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

*e-mail: yulitaanggi7@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner menggunakan google form. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat pengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Nilai R² sebesar 55,2%, artinya produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, produktivitas karyawan

Abstract

This study aims to analyze the significance of the influence of work motivation, work discipline and workload on employee productivity at PT Wijaya Intan Nuryaksa employees. The type of data used in this study is quantitative data. The data source used is primary data. The population of this study was employees of PT Wijaya Intan Nuryaksa. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 30 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using Google Form. The data analysis method in this study was multiple linear regression analysis using SPSS as a data processing tool. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on employee productivity at PT Wijaya Intan Nuryaksa employees, work discipline has a significant effect on employee productivity at PT Wijaya Intan Nuryaksa employees, workload has a significant effect on employee productivity at PT Wijaya Intan Nuryaksa employees. The R² value is 55.2%, meaning that employee productivity can be explained by the variables of work motivation, work discipline and workload.

Keywords: work motivation, work discipline, workload, employee productivity

PENDAHULUAN

Keberadaan perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya dalam bekerja (Pratama, Laksono dan Munawaroh, 2024). Didalam sebuah perusahaan dituntut supaya mampu untuk mempertahankan dan mengembangkan daya mutu saing terhadap perusahaan yang lain dan sejenis. Agar mencapai sebuah tujuan perusahaan, pihak manajemen perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan dari produktivitas karyawannya. Kualitas karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan peningkatan produktivitas dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi (Bramasta, Amike dan Kadi, 2020).

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja menjadi faktor yang semakin penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan harus sangat diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Agustini dan Dewi, 2019). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien (Sutrisno, 2017: 102). PT. Wijaya Intan Nuryaksa atau yang biasa disebut dengan PT.WIN merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan perumahan atau property. Berdasarkan observasi pendahuluan yang sudah dilakukan, terdapat fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Intan Nuryaksa yaitu penurunan produktivitas karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan perumahan atau property yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 200 orang, ternyata PT. WIN saat ini mengalami penurunan produktivitas kerja karyawannya.

Di dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi dan perubahan dalam dunia kerja (Jumantoro, Farida dan Santoso, 2019). Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam diri seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2016: 11). Fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Intan Nuryaksa yaitu kurangnya motivasi kerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari hasil observasi pendahuluan yang telah dilakukan terdapat beberapa karyawan yang bosan dengan pekerjaannya dan memilih mengobrol dan bercanda pada saat jam kerja. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan semangat kerja pada karyawan diharapkan dapat membantu dalam pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Agustini dan Dewi (2019), Baiti, Djumali dan Kustiyah (2020), Permana, Setiasih dan Adhani (2023) dan Sutrisno dan Sunarsi (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal berbeda disampaikan oleh Nainggolan dan Sudjiman (2022) melalui penelitian yang telah mereka lakukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Baiti, Djumali dan Kustiyah, 2020). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan adanya peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016: 89). Fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Intan Nuryaksa yaitu menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat karyawan yang sering datang tidak tepat waktu, tidak menaati SOP dan sering bermalas-malasan sehingga tidak terselesaikan pekerjaannya. Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Disiplin kerja sangatlah diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Baiti, Djumali dan Kustiyah, 2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Agustini dan Dewi (2019), Baiti, Djumali dan Kustiyah (2020), Nainggolan dan Sudjiman (2022), Asnora (2020), Permana, Setiasih dan Adhani (2023), Ariani, Ratnasari dan Tanjung (2020) dan Sutrisno dan Sunarsi (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal berbeda disampaikan oleh Pratama, Laksono dan Munawaroh (2024). melalui penelitian yang telah mereka lakukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, beban kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja yang stabil, jika banyaknya beban kerja yang diberikan tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan (Nursiah dan Sarifah, 2019). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga

kerja (Munandar, 2014: 20). Fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Intan Nuryaksa yaitu tidak terselesaikan pekerjaannya, karena terdapat beban kerja yang tidak sesuai kapasitasnya. Adanya tambahan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desc* karyawan, sehingga membuat turunnya produktivitas kerja. Pekerjaan yang mereka kerjakan lebih banyak dibandingkan sebelumnya, banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan untuk satu waktu secara bersamaan membuat mereka lebih merasakan lelah dari hari biasanya, dikarenakan mereka harus menambah jam kerja (lembur) agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan. Hal tersebut dapat terlihat dari normal jam kerja yaitu 8 jam/hari, sedangkan sekarang menjadi 10 jam/hari. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ariani, Ratnasari dan Tanjung (2020), Hsb dan Fitriyanti (2020) dan Nursiah dan Sarifah (2019) mengemukakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal berbeda disampaikan oleh Pratama, Laksono dan Munawaroh (2024) dan Asnora (2020) melalui penelitian yang telah mereka lakukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. WIJAYA INTAN NURYAKSA”**.

METODE

Jenis metode dalam penelitian ini adalah penelitian survey pada karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa. Alasan pemilihan obyek ini adalah adanya fenomena penurunan target kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa yang berjumlah 200 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampelnya adalah karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa pada bagian Sales / Marketing. Teknik pengumpulan data yakni kuisisioner, dan observasi. 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 variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Motivasi 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
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.11 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi Kerja valid.

Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.9 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05, maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

Uji validitas variabel beban Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel beban Kerja

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

Tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.10 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel beban kerja valid.

Uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Produktivitas Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.7 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel produktivitas karyawan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,891	Reliable
Disiplin Kerja (X ₂)	0,911	Reliable
Beban kerja (X ₃)	0,821	Reliable
Produktivitas karyawan	0,859	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Motivasi kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,891, Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,911, beban kerja (X₃) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,821 dan Produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,859 > 0,60 sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah 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	Motivasi kerja	.306	3.269
	Disiplin kerja	.263	3.809
	Beban kerja	.545	1.834

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel variabel X1 (motivasi Kerja) = 0,306, variabel X2 (dsiplin kerja) = 0,263, dan variabel X3 (beban kerja) = 0,545 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (motivasi Kerja) = 3,269, variabel X2 (disiplin kerja) = 3,809, dan variabel X3 (beban kerja) = 1,834 < 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>	-0,07388
<i>Cases < Test Value</i>	21
<i>Cases >= Test Value</i>	22
<i>Total Cases</i>	43
<i>Number of Runs</i>	22
<i>Z</i>	0,000
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	1,000

a. Median

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $1,000 > 0,05$ sehingga diartikan bahwa 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)	3.412	2.065		1.653	.110
	Motivasi kerja	-.054	.069	-.264	-.781	.442
	Disiplin kerja	-.027	.080	-.125	-.342	.735
	Beban kerja	.042	.065	.162	.638	.529

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan p-value (signifikansi) variabel variabel X1 (motivasi Kerja) = 0,442, variabel X2 (disiplin kerja) = 0,735, dan variabel X3 (beban kerja) = 0,529 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23799413
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.089
Test Statistic		.101
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 primer diolah, 2024

Data diatas menunjukkan besarnya p-value (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.029	3.374		3.566	.001

Motivasi kerja	.506	.112	1.013	4.506	.000
Disiplin kerja	-.388	.131	-.720	-2.966	.006
Beban kerja	.258	.107	.407	2.417	.023

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 12,029 + 0,506 X1 - 0,388 X2 + 0,258 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 12,029 (positif) Artinya jika variabel X1 (motivasi Kerja), X2 (disiplin kerja) dan X3 (beban kerja) konstan maka Y (produktivitas karyawan) adalah positif.

b1= 0,506 (pengaruh positif) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya: jika motivasi kerja meningkat maka Y (produktivitas karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (disiplin kerja) dan X3 (beban kerja) konstan/tetap.

b2= - 0,388 (pengaruh negatif) Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Artinya: jika disiplin kerja meningkat maka Y (produktivitas karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (motivasi Kerja) dan X3 (beban kerja) konstan/tetap. Hal ini dapat terjadi berdasarkan obyek yang diteliti, karena penelitian ini meneliti pada divisi sales/marketing.

b3= 0,258 (pengaruh positif) Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya: jika beban kerja meningkat maka Y (produktivitas karyawan) akan meningkat, dengan asumsi X1 (motivasi Kerja) dan X2 (disiplin kerja) beban kerja konstan/tetap. Hal ini terjadi akibat adanya target yang harus dipenuhi, semakin tingginya target semakin meningkatnya produktivitas karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.029	3.374		3.566	.001
	Motivasi kerja	.506	.112	1.013	4.506	.000
	Disiplin kerja	-.388	.131	-.720	-2.966	.006
	Beban kerja	.258	.107	.407	2.417	.023

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

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 motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,006 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,023 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	216.250	3	72.083	12.903	.000 ^b
	Residual	145.250	26	5.587		
	Total	361.500	29			

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 12,903 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 (motivasi Kerja), X2 (disiplin kerja) dan X3 (beban kerja) terhadap Y (produktivitas karyawan).

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	.773 ^a	.598	.552	2.364

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,552. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (motivasi Kerja), X2 (disiplin kerja) dan X3 (beban kerja) terhadap Y (produktivitas karyawan) sebesar 55,2 %. Sisanya ($100\% - 55,2\%$) = 44,8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Wijaya Intan Nuryaksa
 - a. PT. Wijaya Intan Nuryaksa agar menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing karena dengan begitu akan meningkatkan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri. Seorang pimpinan agar selalu memotivasi pegawainya untuk bekerja karena dengan begitu kepuasan kerja dari pegawai akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan peranan motivasi pada karyawan antara lain memberikan gaji yang sesuai, menambah insentif bagi karyawan yang sudah lama bekerja, memberikan tunjangan kesehatan, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, menyediakan asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
 - b. Dengan beban kerja, diharapkan agar seorang PT. Wijaya Intan Nuryaksa tidak sampai membuat pegawainya stres dalam pekerjaan karena itu akan memberikan pengaruh buruk terhadap motivasi kerja dari karyawan. Semakin berat beban kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan proporsinya, maka akan semakin beratlah pekerjaan tersebut. Untuk itu perusahaan sebaiknya memperhatikan kondisi pekerjaan karyawan, mengurangi target kerja agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya,

memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang lebih dan memberikan batas waktu agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

- c. Sebaiknya PT. Wijaya Intan Nuryaksa lebih memperhatikan lagi soal peraturan-peraturan yang ada di perusahaan sehingga disiplin kerja terjaga, membuat sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan, berperilaku adil dan bijak terhadap karyawan, dan berusaha menjadi tauladan bagi bawahannya. Dengan hal tersebut maka perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan produktivitas karyawannya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel seperti lingkungan, kompensasi, kualitas karyawan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, and Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 1 : 231-258.
- Ariani, Ratnasari, and Tanjung. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9 No. 3 : 480-493.
- Asnora. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*. Vol. 7 No. 2 : 72-79.
- Bramasta, Asmike, and Kadi. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 3.
- Hsb and Fitriyanti. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*. Vol. 3 No. 1 : 42-53.
- Jumantoro, Farida, and Santoso. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* . Vol. 3 No.1 :106-117
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajeen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Nainggolan and Sudjiman. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* . Vol. 3 No. 9 : 138-148.
- Nursiah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal* . Vol. 3 No. 1.
- Permana, Setiasih, and Adhani. (2023). *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employee Work Productivity At The H Residence Apartment East Jakarta*. *International Journal of Management and Business Applied* . Vol. 2 No. 2
- Adhari, Lendy Zelvian. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Qiara Media. Pasuruan.
- Pratama, Laksono, and Munawaroh. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* . Vol. 2 No. 1 : 220-230.
- Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, and Sunarsi. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. *Jurnal Ad'ministrare*. Vol. 6 No. 2 : 187-196.
- Tarwaka, (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Sugiyono, (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. (2018). *Metodologi Penelitian*. Rajagrafindo Persada. Depok.