

## **Produktivitas Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Berdasarkan Beban Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja**

Nasyiatul Rakhmah Naim<sup>1</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>2</sup>, Mida Aprilina Tarigan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Riau

### **Abstrak**

Penelitian berikut bermaksud guna menganalisa pengaruh beban kerja, etos kerja serta motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Jenis penelitian berikut yakni penelitian Deskriptif dan Inferensial. Sampel untuk penelitian berikut diambil dengan teknik pengambilan yaitu sampel jenuh, dimana seluruh karyawan menjadi sampel dan populasi pada penelitian berikut semua karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera yang jumlahnya 37 orang. Pengumpulan data pada penelitian berikut memakai kuesioner menjadi instrument yang menunjukkan hasil penelitian, guna melakukan uji hipotesis pada penelitian melalui metode analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi bantu SPSS. Hasil Penelitian membuktikan bahwasannya: 1) secara positif juga signifikan beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan, 2) secara positif juga signifikan etos kerja memengaruhi produktivitas karyawan, 3) secara positif juga signifikan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan, 4) secara simultan beban kerja, etos kerja, motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.

**Kata Kunci:** *Produktivitas, Beban Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja.*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of workload, work ethic and work motivation on employee productivity at PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. This type of research is Descriptive and Inferential research, the sampling technique for this study is a saturated sample, where all employees are sampled and the population in this study are all employees of PT. Semesta Mitra Sejahtera which amounted to 37 employees. Data collection in this study used a questionnaire as an instrument that proved the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS. The results of this study prove that: 1) there is a positive also significant influence of workload on employee productivity, 2) there is a positive also significant influence of work ethic on employee productivity, 3) there is a positive also significant influence of work motivation on employee productivity, 4) there is a simultaneous influence of workload, work ethic, work motivation on employee productivity at PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.*

**Keywords:** *productivity, Workload, Work Ethic, Work Motivation.*

Copyright (c) 2024 Nasyiatul Rakhmah Naim

---

✉ Corresponding author :

Email Address : nasyiatul.rakhmah0748@student.unri.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas karyawan di sebuah perusahaan tidak akan ada habisnya dan selalu hangat untuk dibahas, tingkat produktivitas karyawan bisa dinilai dari pencapaian target

**Produktivitas Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Berdasarkan Beban Kerja.....**

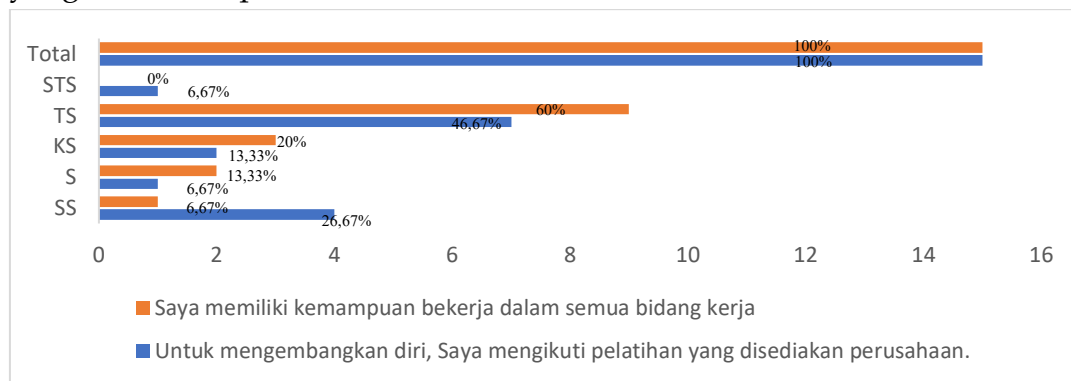
dan tepat waktu sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, untuk melihat produktivitas karyawan pada PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru penulis melakukan wawancara dengan Bapak Berry Wan Saputra selaku *Sales Officer* di PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Informasi yang peneliti dapatkan ialah :

**Tabel 1 target dan realisasi penjualan ayam PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Tahun 2020-2023.**

Tahun	Target Penjualan (Ekor)	Realisasi (Ekor)
2020	9.000.000-10.800.000	8.280.000
2021	9.000.000-10.800.000	9.000.000
2022	9.000.000-10.800.000	8.640.000
2023	9.000.000-10.800.000	9.720.000

Sumber: PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, 2024.

Pada tabel 1 bisa dilihat bahwasannya target penjualan mengalami fluktuasi setiap tahunnya pada tahun 2020 sebesar 8.280.000, tahun 2021 sebesar 9.000.000, tahun 2022 sebesar 8.640.000 dan selanjutnya pada tahun 2023 target penjualan meningkat sebesar 9.720.000, meskipun realisasi meningkat pada tahun 2023 realisasi penjualan belum mampu memenuhi target penjualan. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan dihadapkan pada tantangan peningkatan produktivitas, target penjualan yang belum tercapai secara konsisten setiap tahunnya disebabkan kurangnya kemampuan bekerja karyawan dalam semua bidang kerja dan kurangnya pengembangan diri karyawan terhadap pekerjaan. Data pada tabel 1 didukung oleh pra-servey yang dilakukan oleh peneliti, Berikut hasil pra-servey yang dilakukan peneliti:



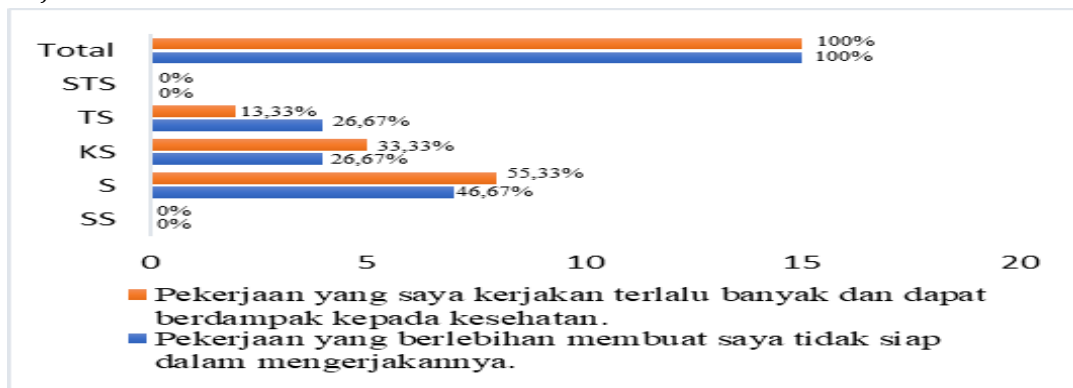
**Gambar 1 Hasil Prasurvey Produktivitas Karyawan**

Sumber: Data Prasurvey, 2024.

Gambar 1 membuktikan hasil observasi terhadap 15 responden pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru beberapa karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, namun dari 15 responden tersebut terdapat 9 (60%) tidak memiliki kemampuan bekerja dalam semua bidang kerja dan terdapat 7 (46,67%) tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan hal ini dikarenakan pelatihan tidak untuk semua karyawan kantor dan pelatihan yang diberikan lebih besar digunakan untuk karyawan bagian lapangan.

Dalam mencapai tujuan produktivitas karyawan yang berkualitas perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan, beban kerja yang tinggi membawa

dampak negatif untuk produktivitas, maka dari itu di buktikan dengan hasil prasurvey beban kerja:

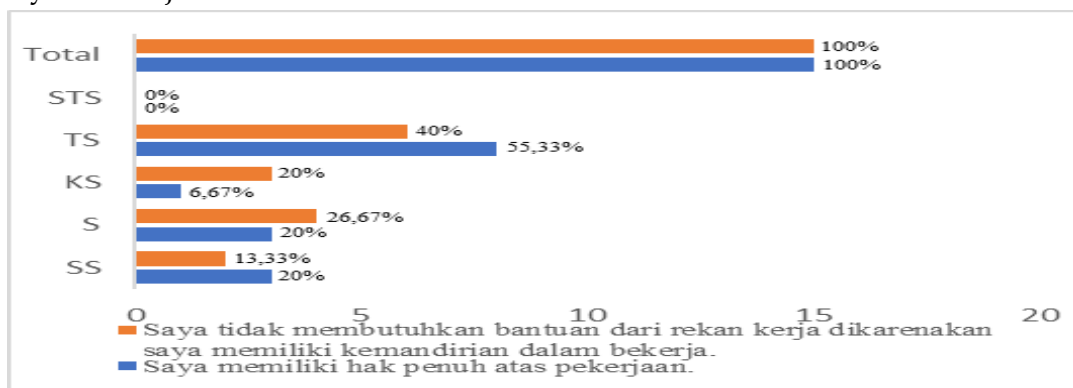


Gambar 2 Hasil Prasurvey Beban Kerja

Sumber: Data Prasurvey, 2024.

Gambar 2 membuktikan hasil observasi terhadap 15 responden pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru mayoritas karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja apabila pekerjaannya dihargai, namun 8 (55,33%) pekerjaan yang di kerjakan terlalu banyak dan berdampak kepada kesehatan, 7 (46,67) pekerjaan yang berlebihan membuat tidak siap dalam mengerjakannya, namun mereka mengatakan hal tersebut sudah resiko dalam sebuah pekerjaan dan lumrah dirasakan setiap orang yang ingin bekerja. Tetapi mereka tidak menyadari pekerjaan yang berlebihan mengakibatkan seorang menjadi tegang yang akan mendatangkan stress.

Untuk mengurangi beban kerja yang terjadi diperusahaan, etos kerja yang ditampilkan atau ditekankan kepada karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera adalah keramahan dan sopan santun antar karyawan satu dengan karyawan lain dan berikut hasil prasurvey etos kerja:



Gambar 3 Hasil Prasurvey Etos Kerja

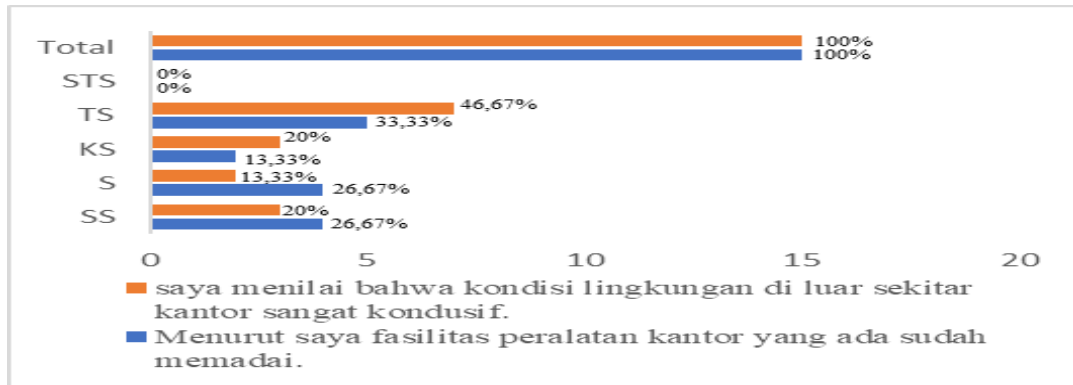
Sumber: Data Prasurvey, 2024.

Gambar 3 membuktikan hasil observasi terhadap 15 respondent pada PT Semesta Mitra Sejahtera mayoritas berusaha untuk bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaan namun 8 (55,33%) tidak memiliki hak penuh atas pekerjaan, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan di diskusikan terlebih dahulu dengan rekan kerja. Sehingga tidak bisa memutuskannya sendiri secara cepat dan menyebabkan sedikit mengganggu kegiatan operasional perusahaan. tidak hanya itu, 6 (40%) membutuhkan bantuan dari rekan kerja,

**Produktivitas Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Berdasarkan Beban Kerja.....**

dikarenakan tidak memiliki kemandirian dalam bekerja. menurut penulis hal ini bisa terjadi karena karyawan tidak memiliki wewenang penuh atas pekerjaannya.

Tidak hanya etos, motivasi juga dapat mengurangi beban kerja karena motivasi ialah salah satu aspek yang bisa menumbuhkan produktivitas karyawan. Berikut prasurvey motivasi kerja:



Gambar 4 Hasil Prasurvey Motivasi Kerja

Sumber: Data Prasurvey, 2024.

Gambar 4 membuktikan hasil observasi terhadap 15 karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru mayoritas karyawan mempunyai relasi yang baik bersama rekan kerjanya alhasil akan memotivasi pekerjaan, dari 15 respondent terdapat 7 (46,67%) kondisi lingkungan di luar sekitar kantor tidak kondusif dan fasilitas peralatan kantor tidak memadai.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru yaitu perusahaan yang menggeluti bidang peternakan yang berupa bermitra atau bekerja sama yang tujuannya guna mendukung tumbuh kembangnya ekonomi masyarakat serta upaya dalam mendukung langkah-langkah pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Maka dari uraian diatas peneliti tertarik melaksanakan penelitian pada PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru yang berjudul "Produktivitas Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Berdasarkan Beban Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja"

## METODOLOGI

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru yang beralamat di Jl Soekarno Hatta Kecamatan Marpoyan Damai Kelurahan Maha Ratu, Kota Pekanbaru, Riau dan penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2024 dengan melakukan pengumpulan data dan olahan data.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri akan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Populasi dalam penelitian yakni keseluruhan karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru yang jumlahnya 37 orang melalui teknik sampling jenuh, semua karyawan dimanfaatkan sebagai sampel.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Sumber informasi yang dipergunakan untuk penelitian berikut meliputi data primer yang didapatkan dari tempat penelitian secara langsung seperti observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner, data sekunder yang didapatkan dari bahan yang ditemukan pada publikasi dan jurnal yang relevan dengan penelitian.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **1. Produktivitas**

Menurut Halim dan Pitriyani (2020) produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan bentuk nilai. Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Indikator produktivitas yaitu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, meningkatkan mutu, melakukan tindakan yang konstruktif, mampu mengatasi persoalan, mempunyai kontribusi positif terhadap pekerjaan, dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah (Hakim, 2020; Baiti dan Kustiyah, 2020).

### **2. Beban Kerja**

Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit - unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu Saputra dan Khairusy (2022). Indikator beban kerja yaitu Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mengambil keputusan dengan cepat, kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, terpenuhi tujuan pekerjaan, ketidak siapan melakukan pekerjaan, beban Fisik yang dialami saat mengerjakan pekerjaan (Khofifah dkk., 2020; Padriansyah dkk., 2021).

### **3. Etos Kerja**

Etos kerja digambarkan sebagai semangat bekerja. Siapa yang etos kerjanya tinggi akan selalu bergairah/bersemangat dalam menjalani kegiatan kerja yang telah diputuskan menjadi bagian dari kehidupannya Arisanti (2019). Indikator etos kerja yaitu kemandirian dalam bekerja, memiliki perilaku yang baik dalam bekerja, kerja keras, sentralisasi pekerjaan dan konsisten dalam melakukan pekerjaan (Laia, 2022).

### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan Andi (2020). Indikator motivasi kerja yaitu adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan, pengakuan dari atasan, mampu bekerja sama, lingkungan yang mendukung, menetapkan pekerjaan sesuai dengan keahlian, menafsirkan rencana kedepan dan adanya fasilitas yang mendukung Pekerjaan (Manao dkk., 2019; Zebua dkk., 2022; Nurjaya 2021).

## Teknik Analisis Data

Teknik analisa data untuk penelitian berikut yakni uji asumsi klasik inferensial meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f serta uji koefisien determinasi melalui aplikasi bantu SPSS (*Statistical Product Service Solutions*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Hasil penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin lebih dominan responden pria sejumlah 25 orang dengan presentase 67,57% serta responden wanita sebesar 12 orang dengan presentase 32,43%. Berdasarkan masa kerja pada PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru sebagian besar responden 6-10 tahun dengan jumlah responden 17 dan memiliki presentase 45,95% hal ini di karenakan lamanya bekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Keseluruhan karyawan pada PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Strata (S1) dengan persentase 100%. Usia pada PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru produktif yaitu usia 26-30 berjumlah 13 responden dengan persentase 35.14%.

### Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya, dilakukan uji validitas dengan cara mengevaluasi data penelitian. ditargetkan untuk uji validitas menyebar kuesioner terhadap 30 responden selain partisipan penelitian di PT Semesta Mitra Sejahtera unit *farm* Bukit Payung, Kec. Bangkinang Kab. Kampar. Tabel 2 berisi daftar temuan dari uji validitas penelitian:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Coreed Item total Corelation	Nilai Krisis	Kepuasan
Produktivitas Karyawan	Y1	0,616	0,5	Valid
	Y2	0,526	0,5	Valid
	Y3	0,603	0,5	Valid
	Y4	0,802	0,5	Valid
	Y5	0,699	0,5	Valid
	Y6	0,659	0,5	Valid
	Y7	0,574	0,5	Valid
	Y8	0,644	0,5	Valid
Beban Kerja	X1.1	0,737	0,5	Valid
	X1.2	0,659	0,5	Valid
	X1.3	0,607	0,5	Valid
	X1.4	0,790	0,5	Valid
	X1.5	0,683	0,5	Valid
	X1.6	0,837	0,5	Valid
Etos Kerja	X2.1	0,639	0,5	Valid
	X2.2	0,710	0,5	Valid
	X2.3	0,597	0,5	Valid
	X2.4	0,668	0,5	Valid
	X2.5	0,621	0,5	Valid
Variabel	Pernyataan	Coreed Item total Corelation	Nilai Krisis	Kepuasan

	X3.1	0,537	0,5	Valid
	X3.2	0,630	0,5	Valid
Motivasi Kerja	X3.3	0,627	0,5	Valid
	X3.4	0,515	0,5	Valid
	X3.5	0,789	0,5	Valid
	X3.6	0,623	0,5	Valid
	X3.7	0,645	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasar pada tabel 2 diketahui bahwa *Corrected Item Total Corelation* seluruh pernyataan  $> 0,5$ . artinya alat ukur yang digunakan valid.

### Hasil Uji Relibilitas

Reliabilitas alat dalam mengukur sebuah kuesioner yang menjadi indikator variabel ataupun konstruk yang akan dikaji. Point dalam kuisioner terbilang reliable (layak) bila *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ , reliabilitas pada penelitian memakai teknik *Cronbach's Alpha* 0,6 dan nilainya bisa dicermati dalam tabel pada kolom *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Kesimpuln
Produktivitas Karyawan (Y)	0,768	0,6	Reliable
Beban Kerja (X1)	0,788	0,6	Reliable
Etos Kerja (X2)	0,782	0,6	Reliable
Motivasi Kerja (X3)	0,757	0,6	Reliable

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dapat dicermati pada tabel 3 diatas nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel  $> 0,6$  alhasil alat ukur tiap variabel pada penelitian berikut dinyatakan reliable serta layak untuk dilalukan pengujian.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan guna menemukan pengaruh Variabel idependent dan dependent. Persamaan regresi linear berganda dinyatakan menggunakan bentuk formula :  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.224	3.462		.354	.726
	Beban Kerja	.208	.092	.229	2.256	.031
	Etos Kerja	.306	.133	.249	2.290	.029
	Motivasi Kerja	.647	.109	.631	5.958	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Produktivitas Karyawan = 1.224 + 0.208 Beban Kerja + 0.306 Etos Kerja + 0.647 Motivasi Kerja + e. Definisi angka-angka pada persamaan regresi adalah:

**Produktivitas Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Berdasarkan Beban Kerja.....**

1. Nilai Konstan (a) yakni 1.224 dan dikatakan positif. Artinya jika variabel bebas di asumsikan sebesar (0), maka produktivitas karyawan yakni 1.224.
2. Nilai Koefisien regresi variabel beban kerja yakni 0.208 serta dikatakan positif. Maknanya apabila terjadi peningkatan pada variabel beban kerja senilai 1 satuan, maka produktivitas karyawan ada peningkatan 0.208 berlaku sebaliknya dengan asumsi variabel lain statis.
3. Nilai Koefisien regresi variabel etos kerja yakni 0.306 serta dikatakan positif. Maknanya jika ada peningkatan pada variabel etos kerja sejumlah 1 satuan, maka produktivitas karyawan juga terjadi peningkatan 0.306 berlaku sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi kerja yakni 0.647 dan dikatakan positif. Maknanya apabila terdapat peningkatan pada variabel motivasi kerja sejumlah 1 satuan, maka produktivitas karyawan terjadi peningkatan 0.647 berlaku sebaliknya dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (t)

Tabel 5 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.224	3.462		.354	.726
	Beban Kerja	.208	.092	.229	2.256	.031
	Etos Kerja	.306	.133	.249	2.290	.029
	Motivasi Kerja	.647	.109	.631	5.958	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil penelitian hipotesis secara parsial menggunakan tingkat kepercayaan 5% menggunakan nilai *degree of freedom*, sehingga diperoleh t tabel 1,691. Maka bisa dipaparkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja diketahui bahwa nilai t hitung (2.256) > t tabel (1,691) yang signifikansinya  $0.031 < 0.05$  berarti variabel beban kerja secara parsial memengaruhi terhadap produktivitas karyawan, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
2. Etos Kerja diketahui bahwa nilai t hitung (2.290) > t tabel (1,691) yang signifikansinya  $0.029 < 0.05$  berarti variabel etos kerja secara parsial memengaruhi terhadap produktivitas karyawan, maka H<sub>0</sub> ditolak sementara H<sub>a</sub> diterima.
3. Motivasi Kerja dipahami bahwasannya nilai t hitung (5.958) > t tabel (1,691) dengan signifikan  $0.001 < 0.05$  berarti variabel motivasi kerja secara parsial memengaruhi terhadap produktivitas karyawan, maka H<sub>0</sub> ditolak sementara H<sub>a</sub> diterima.

### Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (F)

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.089	3	95.363	23.359	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	134.721	33	4.082		
	Total	420.811	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil penelitian hipotesis secara simultan menggunakan tingkat kepercayaan 5% menggunakan nilai *degree of freedom*, sehingga didapati f tabel 2,89. Maka bisa dilihat bahwasannya nilai F hitung yakni 23.359, maka jika f hitung (23.359) > F tabel (2.89) dengan signifikansinya (0.001) < 0,05 berarti variabel beban kerja, etos kerja, serta motivasi kerja secara simultan memengaruhi produktivitas karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak sementara  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.651	2.021

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dapat dilihat bahwasannya nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) yakni 0.680 yang artinya variabel beban kerja, etos kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh 68% pada produktivitas karyawan. Sedangkan 32% terpengaruh adanya variabel lainnya yang tidak ada di penelitian.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semesta Mitra Senjahtera Pekanbaru. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0.208. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0.208 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar (2.256) > t tabel (1,691) dengan signifikan 0.031 < 0.05 artinya variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Elvatiana dkk., (2024) pada PT Duta Abadi Primantara hasil positif dan signifikan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Saefullah dkk., (2017) pada PT. Venia Agape Indonesia

terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0.306. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel etos kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0.306 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dalam penelitian ini diketahui bahwa etos kerja nilai  $t$  hitung (2.290) >  $t$  tabel (1.691) dengan signifikan  $0.029 < 0.05$  artinya variabel etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Judith dkk., (2022) pada PT Greenex Sumatera Mandiri dengan hasil positif dan signifikans. penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2020) diketahui bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dkk., (2022) diketahui secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akar Teknik.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.647. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0.647 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini diketahui bahwa motivasi kerja diperoleh nilai  $t$  hitung (5.958) >  $t$  tabel (1.691) dengan signifikan  $0.001 < 0.05$  artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Rahmansyah dan Cahyadi (2023) pada BLP Property secara parsial nilai yang dihasilkan berpengaruh signifikan dan dapat diterima. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Saleh dan Utomo (2018) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko Java. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadina dan Firmansyah (2020) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi motivasi dengan produktivitas karyawan PT Nusa Surya Ciptadana sebesar memiliki pengaruh yang sedang atau cukup kuat, sifat hubungannya positif.

## **4. Pengaruh Beban Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dapat di lihat bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 23.359, maka jika  $f$  hitung (23.359) >  $F$  tabel (2.89) dengan signifikan (0.001) < 0,05 artinya variabel, beban kerja, etos kerja dan motivasi kerja

**Produktivitas Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Berdasarkan Beban Kerja.....**

berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap produktivitas karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mustofa (2022) pada Guru MTsN 1 Kediri mengenai variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai Signifikan dan simultan yang menyatakan bahwa  $H_a$  diterima. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Elvatiana dkk., (2024) pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja, etos kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka  $H_a$  diterima.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian diantaranya :

1. Beban kerja secara positif juga signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.
2. Etos kerja memberi pengaruh positif juga signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.
3. Motivasi kerja secara positif juga signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.
4. Secara simultan beban kerja, etos kerja, motivasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.
5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni 0.680 yang artinya variabel beban kerja, etos kerja serta motivasi kerja memberikan pengaruh 68% terhadap produktivitas karyawan. Sementara 32% dipengaruhi variabel lain.

## REFERENSI :

- Arisanti, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek). *Jurnal Tambora*, 3(1), 32-38. <https://doi.org/10.36761/jt.v3i1.182>
- Andi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Boga Produce di Tangerang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3(2), 637-643. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.383>
- Baiti, N, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 69-87. <https://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Elvatiana, A., Lukito, E, L. & Sukaesih I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(1), 191-197. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i1.3083>
- Halim, A. & Pitriyani. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*., 1(2), 152-167. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i2.2163>

- Hakim, M. (2020). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 47-57. <https://doi.org/10.23969/bp.v2i1.2413>
- Judith, E., Syawaluddin., Handayani P, E., & Sumarsan G, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2636-2644. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1002>
- Khofifah, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Mahasiswa Kelas Professional STIE IBMT Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(6), 599-605. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10646576>
- Laia, Y, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 44-55. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/view/542>
- Manao, A., Reaksi Z., & Fransiska, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Nias Selatan*, 3(1), 1-12. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/download/73/70>
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTsN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3), 136-152. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.673>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Padriansyah, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 78-97. <https://doi.org/10.55651/jmm.v2i2.199>
- Pardede, A. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik (JEKKP)*, 2(1), 79-85. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2737>
- Rahmasnyah, G, O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221-229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>

- Ramadina, I. & Firmasyah, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2),185–204. <https://doi.org/10.55651/jmm.v1i2.177>
- Saputra, A., & Khairusy, A, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu di Kota Semarang. *Jumanis Baja*. 4(1), 51-70. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1908>
- Saefullah, E., Listiawati, & Asti N, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal AKADEMIKA*, 15(2), 117-122. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/mbcie/article/download/20938/7233>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D Edisi ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, A, S., dan Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(21), 28-50. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Wibowo, M.P., Surabagiarta, K, I. & Alam, W.Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(3), 165-178. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i3.2737>
- Zebua, S, A., Telaumbanua, E. & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal Emba*, 10(4), 1417–1435. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43967>