



Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa

Chandra Brata Tarigan¹, Zulaspan Tupti*¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20371, Indonesia.

*Email korespondensi: zulaspantupti@umsu.ac.id

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

Abstract: *This study aims to determine the effect of workload on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa, to determine the effect of leadership on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa, to determine the effect of compensation on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa and to determine the effect of workload, leadership and compensation on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa. From the research results indicate that the effect of workload, leadership and compensation simultaneously is a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa. Workload variables have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa and leadership style have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kencana Inti Perkasa.*

Keywords: *Workload, Leadership Style, Compensation, Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara serempak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Produktivitas Karyawan*

Tercapainya hajat suatu organisasi suatu badan usaha sangat berhubungan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dilakukan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja para bawahannya (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Meningkatkan produktivitas kerja pegawai oleh seorang pimpinan berarti dapat membangkitkan daya gerak atas kemauan kerja seseorang atau diri sendiri untuk mencapai tujuan pekerjaan yang menjadi kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan terpenuhinya akan sesuatu hal tersebut maka

tujuan perusahaan dapat terwujud, maka untuk itu dianjurkan kepada setiap manager atau pimpinan harus dapat menggerakkan dan membangkitkan semangat serta gairah kerja dari bawahan, gairah kerja ternyata berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, oleh sebab itu perusahaan harus berusaha agar pegawai bergairah di dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi. Adapun beberapa keadaan yang dapat dikatakan memberikan pengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan meliputi pemberian beban pekerjaan yang efektifitas serta efisiensi, kepemimpinan dan kompensasi. Pengefektipan beban tugas dari sumber daya manusia merupakan harapan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan badan usaha yaitu mensejahterakan karyawan, baik itu dalam kerangka mencapai hajat yang ditetapkan secara pendek maupun panjang oleh perusahaan.

Beban kerja merupakan prosedur kerja tentang hal-hal yang telah ditetapkan perusahaan bagi tenaga kerjanya yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut beban kerja adalah wujud dari pengawasan kepada karyawan yang dilakukan secara teratur serta memberikan akibat kepada nilai kesungguhan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan (Nabawi, 2019). Adapun yang menjadi dasar bagi penulis untuk mengangkat masalah ini karena produktivitas kerja merupakan hal yang utama dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan secara mapan. (Gitosudarmo & Mulyono, 2009) menjelaskan bahwa “produktivitas tidaklah merupakan persoalan cara serta sistem manajemen, akan tetapi meliputi juga persoalan yang sangat menyeluruh, bagi dari persoalan yang berhubungan dengan pengelolaan

aset-aset pemerintah, lembaga-lembaga perburuhan dan juga kelompok-kelompok organisasi sosial lainnya, dimana masing-masing kelompok tersebut memiliki tujuan berbeda sehingga berbeda pula tujuan peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia”.

Produktivitas dapat menjelaskan secara baik budaya kerja karyawan yang melahirkan etos kerja yang baik pula yang bersumber dari kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kepemimpinan dalam mengatur karyawan, walaupun karyawan yang terlibat kurang dalam bekerja harus tetap berdaya guna dalam kaitannya dengan produktivitas berdasarkan kemampuan karyawan itu sendiri dan disesuaikan pula dengan kebijakan perusahaan. Perihal produktivitas kerja dari tenaga kerja kenyataannya dapat diukur sesuai dengan beban kerja yang ditimpakan kepada setiap tenaga kerja dan juga target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan juga dalam kapasitas ini terlibat khususnya dalam memberikan teladan kepada tenaga kerjanya. Pendekatan penelitian ini berupaya menghubungkan antara produktivitas kerja yang dihasilkan dan mengarah kepada kepemimpinan. Selain itu Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat meningkat bila karyawan mendapatkan kompensasi sehingga timbul semangat dalam bekerja karena selain mendapatkan gaji, juga mendapatkan tambahan gaji dari perusahaan. Hal inilah jarang dilirik oleh para pimpinan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, padahal kompensasi sangat efektif dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2011) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. Menurut (Sutrisno, 2011) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2011).

Menurut (Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perkerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011). Menurut (Sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Menurut (Moekijat, 2008), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut : 1) Faktor eksternal, adalah faktor yang bebannya berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (*Task*), Organisasi kerja dan Lingkungan kerja, 2) Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang justru membingungkan. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan, Kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.

Menurut (Sofyandi, 2008) “mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dan strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Wibowo, (2015) mendefinisikan, Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan memiliki tujuan dan manfaat pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang efektif dan efisien dalam pencapaian organisasi. Menurut (Raihana Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017) tentang tujuan kepemimpinan, Kepemimpinan yang efektif bertujuan dan memiliki manfaat untuk menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya, bahkan menghantarkannya dalam penciptaan kinerja yang andal serta pencapaian sasaran yang gemilang. Kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor. Berbagai faktor tersebut yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan berbedanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Colquitt, dkk dalam (Wibowo, 2015) menjelaskan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu pemilihan gaya pengambilan keputusan secara optimal, bauran perilaku sehari-hari secara optimal, dan bauran

perilaku *transactional* dan *transformational* secara optimal.

Menurut Busro, (2018) kepemimpinan memiliki 3 dimensi, yaitu : (1) hubungan antara bawahan dengan pemimpin, (2) struktur tugas dan (3) kekuasaan. Masing-masing memiliki indikator sebagai berikut : Indikator hubungan bawahan dan pemimpin, yaitu : (1) kemampuan menghormati hak dan kewajiban pegawai, (2) komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai, (3) membantu memecahkan persoalan pegawai, (4) menghargai hasil kerja pegawai, dan (5) bersikap objektif pada bawahan. Indikator struktur tugas, yaitu : (1) kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan, (2) realisasi rencana kerja, dan (3) kejelasan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Indikator kekuasaan, yaitu : (1) kemampuan memerintah bawahan, (2) ketegasan dalam mengambil keputusan, dan (3) mengembangkan kualitas bawahan.

Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Kasmir, 2016), Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Tujuan kompensasi menurut (Kasmir, 2016) adalah : memberikan hak pegawai, memberikan rasa keadilan, memperoleh pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, menghargai pegawai, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah, dan menghindari konflik. Ada banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam

menetapkan kompensasi kepada pegawai dalam suatu organisasi. Berbagai faktor tersebut mempengaruhi jenis dan besarnya kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut : pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepegangatan/golongan, prestasi kerja, dan pertimbangan lainnya.

Secara umum ada beberapa indikator kompensasi. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut (Rivai & Sagala, 2011) adalah 1). Upah dan gaji, yaitu cara perusahaan memberikan balas jasa kepada pegawai atas usaha, pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, 2). Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai terhadap perusahaan sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi untuk mencapai target perusahaan, 3). Keadilan, menjaga prinsip keadilan dengan tidak membedakan pegawai satu dengan yang lainnya, 4). Penghargaan, yaitu memperkuat perilaku pegawai, dengan memberikan penghargaan kepada pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Populasi penelitian ini adalah

seluruh karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa yang berjumlah 35 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yaitu 35 orang karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dengan menggunakan *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2017) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu karyawan di PT. Kencana Inti Perkasa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji asumsi klasik dipergunakan dalam kerangka menilai perihal suatu pernyataan sudah memiliki kelayakan untuk diajukan sebagai suatu model penelitian. Uji asumsi klasik ini merupakan suatu analisis yang wajib harus ada ketika dilakukan pada uji regresi linier berganda (Ghozali, 2016). Beberapa uji asumsi klasik yang dipergunakan dalam tesis ini dapat disebutkan:

Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Karyawan berdasarkan masukan variabel Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi. Variabel independen mempengaruhi variabel bebas, hal ini terlihat dari nilai kepemimpinan dan beban kerja diatas tingkat signifikansi 5 % (0.05), jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *Varians Inflation factor (VIF)*. Dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila $VIF > 5$ maka diduga mempunyai persoalan Multikolinearitas.

- a. Apabila $VIF < 5$ maka tidak terdapat Multikolinearitas.
- b. Apabila *tolerance* $< 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.

c. Apabila *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Hasil uji melalui variance inflation factor (VIF) pada hasil output SPSS tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerence tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Kompensasi

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Standar eror

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients			Sig.
		B	Std. Error	T	
1	(Constant)	32,250	8,712	4,161	,000
	Beban Kerja	,365	,183	3,357	,023
	Kepemimpinan	,206	,105	3,061	,012
	Kompensasi	,350	,107	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Data Diolah (2020)

Persamaan struktural untuk diagram jalur di atas adalah sebagai berikut: $Y = 36,250 + 0,365 X_1 + 0,206 X_2 + 0,350 X_3 + e$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 36,250 artinya walaupun variabel beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi nol maka produktivitas tetap sebesar 36,250.
2. Koefisien β_1 (X_1) = 0,365 artinya jika ditingkatkan variabel beban kerja sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 36,5%.
3. Koefisien β_2 (X_2) = 0,206 artinya jika ditingkatkan

variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 20,6%.

4. Koefisien β_3 (X_3) = 0,350 artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 35%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients			Sig.
		B	Std. Error	T	
1	(Constant)	32,250	8,712	4,161	,000
	Beban Kerja	,365	,183	3,357	,023
	Kepemimpinan	,206	,105	3,061	,012
	Kompensasi	,350	,107	2,397	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Variabel beban kerja berkorelasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,023) lebih kecil dari 0,05 dan t- hitung (3,357) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,039).
- b. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, hal ini

terlihat dari nilai signifikan (0,12) lebih kecil dari 0,05 dan t- hitung (3,061) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,039).

- c. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,17) lebih kecil dari 0,05 dan t- hitung (2,397) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,039).

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression Residual Total	5,690	,005 ^b

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa pengaruh variabel bebas adalah tingkat signifikansi 0,005. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,910., sedangkan sisanya adalah sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabilitas Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi secara serempak adalah signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Strategi harga adalah 83,8%, sedangkan 16,2% dipengaruhi oleh variabel

lain.

Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Besaran koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4. Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,650 ^a	,603	,628

Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2020)

- a. Nilai R sebesar 0.650 sama dengan 65% berarti hubungan antara variabel Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa sebesar 65% artinya hubungannya cukup erat.
- b. Nilai *Adjusted R Square* 0,628 berarti 62,8% produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dapat di jelaskan oleh variabel Beban

Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi sedangkan sisanya 37,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini seperti kompetisi, motivasi dan sebagainya.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai

pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,357 > 2,039$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Hasibuan & Fitriyanti, 2020) dan (Kusuma, 2016) yang menyatakan beban kerja memiliki positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,061 > 2,039$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lian Cantika (2016) yang menyatakan

bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan oleh (Nilda, Ruliana, & Lau, 2015) dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,397 > 2,039$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Abdussamad, 2014) dan (Jufrizen, 2016) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan oleh (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) dan (Jufrizen, 2018), dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh total secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan diketahui bahwa pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi secara serentak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Variabel beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.

Saran

Diharapkan Perusahaan dapat lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya. Dengan memberikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dan pemerataan beban kerja yang sesuai dengan waktu yang diberikan terhadap seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan kepada pihak pimpinan PT. Kencana Inti Perkasa untuk dapat mengevaluasi mengenai kepemimpinan yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk itu penulis memberikan saran terhadap kepemimpinan yang diterapkan untuk lebih mengikut sertakan karyawan dan memberikan mereka kebebasan bekerja dalam mencapai target perusahaan. Dengan semakin baiknya kepemimpinan maka adanya kedekatan antara pimpinan dan karyawan sehingga diharapkan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yang secara bersama-sama maupun secara sendiri dibahas untuk mengukur produktivitas kerja. Oleh sebab itu penelitian dalam bagian ini menyarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(3), 456–466.

Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).

Busro, M. (2018). Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, I., & Mulyono, A. (2009). *Prinsip Dasar Manajemen* (3rd ed.). Yogyakarta: BPFE-UGM.

Hasibuan, M. S., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *JOM FISIP*, 3(2).
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nilda, N., Ruliana, T., & Lau, E. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 4(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.