

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI RIAU

Aysyah Lulu Fuadina, Fitri Ayu Nofirda, Hichmaed Tachta Hinggo
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
[*e-mail: 210304094@studentumri.ac.id](mailto:210304094@studentumri.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan pada bidang Sekretaris Jenderal Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Sampel penelitian yaitu 64 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Sekretaris Jenderal pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dengan teknik probability sampling. Analisis penelitian ini meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji statistic yang diolah dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci:Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dalam berbagai aspek pada dunia kerja, termasuk kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Berbagai perubahan yang terjadi di era modern, seperti kemajuan teknologi, digitalisasi, budaya kerja yang lebih fleksibel, serta peningkatan harapan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Untuk dapat menghadapi era saat ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal Fitriana, (2022). Rahmatania, (2021) menjelaskan sumber daya manusia memberikan dukungan dengan karya, kreatifitas, bakat serta dorongan. Manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan cara baru untuk dapat mempertahankan

pegawai serta mengembangkan kreatifitas dan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi (Bima Sandhi Waluya *et al.*, 2024).

Produktivitas kerja karyawan berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang tinggi dan akan meningkatkan motivasi karyawan R. Sari & Maulana, (2023). Produktivitas kerja karyawan tercapai apabila pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilannya dan memelihara perusahaan sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan bekerja secara efektif dan efisien. Hasibuan (2016) menjelaskan, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output* dan *input*). Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh. Peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan berdampak signifikan pada produktivitas karyawan Ardiansyah & Yuliana, (2021). Beban kerja yang tidak seimbang berhubungan langsung dengan peningkatan tingkat stress, yang akhirnya menurunkan produktivitas karyawan (Wijaya & Hidayat, 2022).

Penelitian ini akan menguji tentang produktivitas karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang karyawan dikarenakan peneliti pernah melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan di kantor tersebut dan dijadikan sebagai perbantuan di bagian sekretaris jenderal pada divisi kepegawaian dan hukum. Melihat bagaimana produktivitas karyawan di kantor tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Berikut merupakan tabel data produktivitas sekretaris jenderal pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Dimana terdapat perubahan jumlah karyawan dari tahun 2023 – 2024 yang diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Data Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2023-2024

Tahun	Bagian Sekretaris Jenderal	Rata – Rata Tugas Diselesaikan Karyawan	Nilai Capaian SKP	Presentasi	Jumlah	Rata - Rata Produktivitas Kerja	Keterangan
			89,14	60%	53,48		
2023	Tata Usaha Kepegawaian dan Hukum Keuangan Organisasi Tata dan Laksana	320 300 290 310				179,48	Baik

	Perencanaan	330				
	Humas	340				
	Jumlah	315	315	40%	126	
			88,04	60%	52,82	
	Tata Usaha	270				
	Kepegawaian dan Hukum	245				
	Keuangan	230				
2024	Organisasi	265			157,22	Baik
	Tata dan Laksana					
	Perencanaan	275				
	Humas	280				
	Jumlah	261	261	40%	104,4	

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2025

Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas pegawai untuk menunjukkan bahwa instansi semakin berkembang. Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja karena kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas. Busro (2020), menegaskan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diartikan sebagai perasaan positif yang timbul dari evaluasi hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Dengan rasa kepuasan kerja, karyawan menunjukkan kepribadian yang baik di perusahaan, prestasi positif yang memuaskan perusahaan dan membangkitkan kemauan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi untuk kepentingan perusahaan dan memungkinkan keberhasilan perusahaan.

Selanjutnya faktor kedua yaitu Kemampuan kerja, Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja, untuk itu pekerja atau karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sendiri. (Rinaldi & Rahmawati, 2020) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, totalitas kemampuan kerja dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perusahaan juga harus lebih teliti dalam melihat kemampuan kerja calon karyawannya pada saat proses rekrutmen dan seleksi agar nantinya saat diberikan tanggung jawab karyawan tersebut dapat menyelesaikannya.

Selanjutnya faktor ketiga yaitu beban kerja, beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan kepada seorang dan harus diselesaikan sesuai keterampilan dan kinerjanya pada waktu tertentu. Beban kerja timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan

sebagai tempat kerja, serta kemampuan, sikap, kognisi individu, tim atau organisasi (Baskoro & Rahman, 2021). Sudut pandang berbeda dengan penelitian beban kerja. Ia mengemukakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan, waktu yang diberikan, dan total jumlah pekerjaan yang untuk diselesaikan sesuai dengan departemen atau kelompok organisasi dalam periode tertentu (Puspitasari & Wijayanto, 2024).

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Dimana menurunnya tingkat produktivitas karyawan merupakan sebuah tolak ukur bagi perusahaan dikatakan berhasil karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan dan kegagalan di suatu perusahaan. Atas dasar uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih jauh mengenai kepuasan kerja, kemampuan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”**.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Menurut Suyatno *et al.*, (2023), produktivitas kerja adalah output atau hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan dapat mencakup kualitas, kuantitas, kreatifitas kerja, dan pengetahuan kerja. Hamiddin & Taaha (2021), produktifitas kerja juga dapat didefinisikan sebuah kemampuan (ability) mentalitas seseorang yang berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai melalui semangat dan etos kerja yang tinggi dalam pengembangan kompetensi diri, kualitas pekerjaan dan efisiensi atau merupakan komparasi antara hasil atau target yang ingin diperoleh dengan keseluruhan sumberdaya yang tersedia.

Kepuasan Kerja

Menurut Sudiyanto (2020), kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Syaffitri *et al.*, (2024) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Maya *et al.*, 2022). Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Beban Kerja

Berdasarkan Baskoro & Rahman, (2021), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Nurhandayani, 2022) Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sekretaris jenderal pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap kurang dari 100 orang. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 64 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji

analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji simultan (uji f), uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Karakteristik Deskriptif

	N	Rang e	Minimu m	Maximu m	Mea n	Std. Deviation	Varianc e
Produktivitas Karyawan	64	31	71	102	88.00	7.277	52.952
Kepuasan Kerja	64	13	32	45	40.02	3.345	11.190
Kemampuan Kerja	64	25	20	45	37.53	6.159	37.936
Beban Kerja	64	29	61	90	74.94	7.173	51.456
Valid N (listwise)	52						

Sumber : Data diolah, spss

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan deksripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel produktivitas karyawan memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 71, nilai *maksimum* sebesar 102, nilai *mean* sebesar 88.00 dan nilai standar deviasi sebesar 7.277. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel produktivitas karyawan penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 32, nilai *maksimum* sebesar 45, nilai *mean* sebesar 40.02 dan nilai standar deviasi sebesar 3.345. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kepuasan kerja penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel kemampuan kerja memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 20, nilai *maksimum* sebesar 45, nilai *mean* sebesar 37.53 dan nilai standar deviasi sebesar 6.159. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kemampuan kerja penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel beban kerja memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 61, nilai *maksimum* sebesar 90, nilai *mean* sebesar 74.94 dan nilai standar deviasi sebesar 7.73. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel beban kerja penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Data

Variabel /Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan			
Pernyataan Y.1	0,616	0,246	Valid
Pernyataan Y.2	0,655	0,246	Valid
Pernyataan Y.3	0,603	0,246	Valid
Pernyataan Y.4	0,627	0,246	Valid
Pernyataan Y.5	0,566	0,246	Valid
Pernyataan Y.6	0,557	0,246	Valid
Pernyataan Y.7	0,677	0,246	Valid
Pernyataan Y.8	0,658	0,246	Valid
Pernyataan Y.9	0,619	0,246	Valid
Pernyataan Y.10	0,621	0,246	Valid
Pernyataan Y.11	0,599	0,246	Valid
Pernyataan Y.12	0,500	0,246	Valid
Pernyataan Y.13	0,327	0,246	Valid
Pernyataan Y.14	0,507	0,246	Valid
Pernyataan Y.15	0,469	0,246	Valid
Pernyataan Y.16	0,616	0,246	Valid
Pernyataan Y.17	0,655	0,246	Valid
Pernyataan Y.18	0,603	0,246	Valid
Kepuasan Kerja			
Pernyataan X1.1	0,295	0,246	Valid
Pernyataan X1.2	0,575	0,246	Valid
Pernyataan X1.3	0,602	0,246	Valid
Pernyataan X1.4	0,640	0,246	Valid
Pernyataan X1.5	0,590	0,246	Valid
Pernyataan X1.6	0,493	0,246	Valid
Pernyataan X1.7	0,637	0,246	Valid
Pernyataan X1.8	0,447	0,246	Valid
Pernyataan X1.9	0,408	0,246	Valid
Pernyataan X1.10	0,576	0,246	Valid
Pernyataan X1.11	0,546	0,246	Valid
Pernyataan X1.12	0,610	0,246	Valid
Pernyataan X1.13	0,590	0,246	Valid
Pernyataan X1.14	0,346	0,246	Valid
Pernyataan X1.15	0,340	0,246	Valid
Pernyataan X1.16	0,351	0,246	Valid
Pernyataan X1.17	0,380	0,246	Valid
Pernyataan X1.18	0,471	0,246	Valid
Pernyataan X1.19	0,362	0,246	Valid
Pernyataan X1.20	0,327	0,246	Valid
Pernyataan X1.21	0,410	0,246	Valid
Kemampuan Kerja			
Pernyataan X2.1	0,335	0,246	Valid
Pernyataan X2.2	0,665	0,246	Valid
Pernyataan X2.3	0,587	0,246	Valid
Pernyataan X2.4	0,599	0,246	Valid
Pernyataan X2.5	0,587	0,246	Valid
Pernyataan X2.6	0,727	0,246	Valid
Pernyataan X2.7	0,669	0,246	Valid
Pernyataan X2.8	0,621	0,246	Valid
Pernyataan X2.9	0,455	0,246	Valid

Beban Kerja			
Pernyataan X3.1	0,844	0,246	Valid
Pernyataan X3.2	0,814	0,246	Valid
Pernyataan X3.3	0,717	0,246	Valid
Pernyataan X3.4	0,771	0,246	Valid
Pernyataan X3.5	0,844	0,246	Valid
Pernyataan X3.6	0,830	0,246	Valid
Pernyataan X3.7	0,816	0,246	Valid
Pernyataan X3.8	0,667	0,246	Valid
Pernyataan X3.9	0,306	0,246	Valid

Sumber: Data diolah, spss

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 57 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, kemampuan kerja, beban kerja dan produktivitas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,832	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,754	Reliabel
Beban Kerja	0,886	Reliabel
Produktivitas	0,881	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,7. Sehingga dinyatakan bahwa indikator dari masing-masing variabel kepuasa kerja, kemampuan kerja, beban kerja, dan produktivitas dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5.39756689
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.071
	<i>Positive</i>	.071
	<i>Negative</i>	-.069
<i>Test Statistic</i>		.071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, spss

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 $>$ 0.05 yang artinya suatu model regresi

berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.847	1.181
Kemampuan Kerja	.956	1.046
Beban Kerja	.833	1.201

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing – masing nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-4.006	4.283		-935	.353
Kepuasan Kerja	.054	.048	.152	1.126	.265
Kemampuan Kerja	.130	.089	.187	1.468	.147
Beban Kerja	.066	.075	.120	.883	.381

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas berdasarkan masukan variabel independen yaitu kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan beban kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.247	7.694	
	Kepuasan Kerja	.638	.085	.747
	Kemampuan Kerja	.055	.159	.032
	Beban Kerja	.422	.0135	.315

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 1.247. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 1.247. Maka kepuasan kerja, kemampuan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas sebesar 1.247
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,638 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,638 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,055 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,055 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.422 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.422 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Simultan (uji f)

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.694	2.140

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai f hitung > f tabel atau $19.371 > 2.76$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0,05$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima serta variabel

independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.694	2.140

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R Square) adalah 0.694. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.694 atau (69,4%). Sehingga variabel kepuasan kerja, kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 69,4% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 30,6% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.247	7.694		.162	.872
	Kepuasan Kerja	.638	.085	.747	7.468	.000
	Kemampuan Kerja	.055	.159	.032	.343	.732
	Beban Kerja	.422	.135	.315	3.122	.003

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung 7.468 > t tabel 2,00030 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung 343 < t tabel 2,00030 dan nilai signifikan 0.732 < 0.05, sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung 3.122 > t tabel 2,00030 dan nilai signifikan 0.003 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang baik juga dapat menyebabkan naiknya tingkat keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan semakin besar kemampuan kerja yang digunakan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan semakin besar beban kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran Pada variable kepuasan kerja disarankan bagi pimpinan untuk tidak membedakan bawahannya, mungkin bias lebih bersikap adil untuk memberikan jobdesk, tunjangan, promosi kepada bawahan. sehingga bisa menghilangkan rasa tidak nyaman pada bawahan. Pimpinan juga bisa melakukan refleksi diri serta membuka ruang komunikasi dua arah agar mengerti kepribadian masing-masing bawahannya. Diharapkan pada pimpinan untuk menghindari perlakuan istimewa kecuali didasarkan pada alasan profesional yang jelas dan dapat dijelaskan. Karena tanpa kinerja, dedikasi, dan kerja keras dari para bawahan atau anggota tim, visi dan strategi pimpinan tidak akan bisa diwujudkan Pada variabel kemampuan kerja disarankan kepada pimpinan agar dapat memberikan pekerjaan sesuai proporsi kemampuan pekerjaan yang bias dilakukan oleh bawahan. Jika memungkinkan, bangun lingkungan kerja yang bias saling menghargai atas kemampuan yang dilakukan setiap. Pada variabel beban kerja disarankan perusahaan perlu memperhatikan kondisi pekerjaan karyawan karena beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang

mempengaruhi produktivitas karyawan selain kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan beban kerja. Misalnya dengan stress kerja, peluang karir, pengembangan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, H., & Yuliana, L. (2021). *Kemampuan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur*.
- Baskoro, Y., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Pt. Tanjung Baru 63 Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*. Penerbit: STIA Tabalong. Tanjung-Tabalong., 4(2), 1204–1214. <http://www.stiatabalong.ac.id/ojs3/index.php/JAPB/article/view/507>
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management And Business Progress*, 1(2), 112–115. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.146>
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3).
- Maya, G. D., Bambang, R., & . M. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 123–132. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1774>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex*. 13(2), 735–751.
- Rahmatania, P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada KUD Pakis)*. Universitas Islam Malang.
- Rinaldi, & Rahmawati, A. W. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *JEMA : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52.
- Sari, R., & Maulana, L. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Teknologi di Jakarta*.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6319>

- Syaffitri, T. M., Nofirda, F. A., & Zaki, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 727–742.
- Waluya, B. S., Evasari, A. D., & Sutapa, H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 249–262. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1907>
- Wijaya, T., & Hidayat, M. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan di Sektor Perbankan*.