



7.19%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 12:11 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.15%

● CHANGED TEXT
7.04%

Report #21994581

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Dalam menghadapi pertumbuhan industri yang selalu mengalami peningkatan membuat persaingan bisnis semakin menguat. Hal ini tidak terkecuali bagi industri food and beverage yang selalu muncul inovasi terbaru, yang secara tidak langsung menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk terus melakukan improvement demi keberlangsungan perusahaan. Dengan adanya kejadian ini, banyak industri meningkatkan keunggulan sumber daya manusia mereka untuk memenuhi capaian tujuan yang sudah diatur, sehingga mereka dapat mempertahankan keunggulan dalam persaingan bisnis. Dengan menuntut sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan kompetitif, inovatif, dan tanggap dalam merespon agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam kategori ini. Keunggulan dalam daya saing ini dapat dimiliki dengan merekrut dan melakukan pelatihan kepada sumber daya manusia supaya memiliki kemampuan yang berkualitas, sehingga mampu melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab secara efisien, produktif, dan efektif. Sumberdaya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada interaksi dan posisi individu dalam organisasi, di mana karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan potensi setiap karyawan guna menghasilkan peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi dengan holistik (Rinnanik, 2021). Sumberdaya manusia merujuk kepada individu atau tim di dalam sebuah perusahaan

REPORT #21994581

yang memberikan kontribusi dengan ide-ide dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas untuk memenuhi capaian visi perusahaan. Menurut Arraniri et al. (2021) manajemen sumberdaya manusia melibatkan proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, penghargaan terhadap karyawan, serta mengelola isu-isu terkait pengelolaan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka. Baik atau buruknya pencapaian sebuah perusahaan ditentukan oleh produktivitas sumberdaya yang dipunyai. Visi dan misi sebuah entitas bisa berhasil terwujud dengan efisien melalui pemilihan dan penempatan yang teliti terhadap tenaga kerja, sehingga mereka dapat digunakan dengan 1 maksimal untuk memenuhi capaian tujuan organisasi dengan efisiensi yang signifikan (Imbron & Pamungkas, 2021). Tujuan sebuah perusahaan bergantung dari bagaimana produktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia didalamnya. Sangat penting untuk mempertimbangkan elemen yang memengaruhi kinerja karyawan jika sebuah organisasi ingin melihat peningkatan produktivitas karyawan. Elemen tersebut dapat berupa beban kerja dan motivasi kerja karyawan. Ketika motivasi karyawan mengalami peningkatan, produktivitas mereka cenderung meningkat, sehingga membawa berbagai keuntungan bagi diri sendiri, seperti peningkatan gaji, peluang promosi yang lebih besar, serta pengembangan kemampuan dan pengalaman dalam bidang pekerjaan mereka (Humaerah et al., 2023). Produktivitas kerja ialah komparasi diantara perolehan yang dicapai dan

REPORT #21994581

waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan atau kelompok yang menunjukkan seberapa banyak jasa atau barang yang bisa diproduksi individu ataupun kelompok pada suatu periode waktu khusus yang mengindikasikan efisiensi dan efektivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Liana, 2020). Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk interaksi tenaga kerja internal, masalah lingkungan eksternal perusahaan, dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor tersebut akan menentukan sebuah hasil dimana sumber daya manusia mampu memberikan keluaran yang disebut produktivitas sebagai salah satu tolak ukur perbandingan kualitas dan kuantitas individu tersebut. Produktivitas merupakan keinginan karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab sesuai standar secara cepat demi mencapai sumber daya manusia yang optimal (Tanjung, 2023). Beban kerja yang berlebihan bisa mengganggu keseimbangan diantara pekerjaan dengan waktu pribadi, yang selanjutnya bisa menurunkan motivasi dan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Beban kerja adalah tingkat aktivitas yang harus dipenuhi oleh individu dengan jumlah pekerjaan yang harus dirampungkan dalam batas waktu yang sudah ditentukan (Ali et al., 2022). Setiap bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan sebuah beban bagi karyawan yang menjalankannya, setiap karyawan memiliki kapasitasnya sendiri dalam menghadapi pekerjaannya yang berupa tugas fisik, sosial, mental, waktu,

dan emosionalnya. 2. Beban kerja adalah jumlah tugas baik fisik maupun mental yang diberi terhadap karyawan, yang adalah tanggung jawab mereka dalam menyelesaikannya dengan cangkupan semua kewajiban pekerjaan dalam organisasi (Mahawati et al., 2021). Adanya beban yang tinggi mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan yang akan berdampak pada kinerja tim tersebut. Kata motivasi memiliki asal kata “motif” yang mengacu pada dorongan atau perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Rinnanik (2021) mengemukakan bahwa motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan, ambisi, atau kebutuhan yang memengaruhi cara individu atau kelompok bertindak di dalam organisasi. Untuk bertindak guna mencapai tujuan yang diinginkan atau mendapatkan kepuasan dari hasil kerja mereka, memungkinkan karyawan untuk aktif berpartisipasi dan berkontribusi dengan tujuan mencapai kepuasan baik pribadi maupun profesional. Motivasi dalam bekerja adalah elemen krusial untuk meningkatkan produktivitas, karena itu menjadi sumber energi dan dorongan bagi karyawan untuk terus menjalankan tugasnya dengan fokus mencapai tujuan perusahaan. Menurut Humaerah et al. (2023) motivasi kerja ialah sokongan internal yang mendorong individu dalam menjalankan pekerjaan secara efektif serta memenuhi tugas yang diberikan, serta memiliki ketekunan dalam mengatasi tantangan di perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Industri food

REPORT #21994581

and beverage atau FnB menuntut sumber daya manusia didalamnya untuk tidak hanya menyajikan produk saja, melainkan juga menyajikan jasa berupa service kepada konsumen. Produk makanan atau minuman yang disajikan harus memperhatikan beberapa aspek seperti estetika, rasa, kebersihan, kualitas, penyajian suhu, dan presentasi alat makan yang digunakan untuk menyajikan makanan dan minuman. Namun di jaman yang berpangku pada ulasan di media sosial, kini konsumen tidak hanya memperhatikan makanan dan minuman saja, melainkan memperhatikan aspek lain berupa layanan. Layanan yang diberikan kepada konsumen harus menyertakan senyum, salam, sapa, cekatan, dan solutif agar konsumen merasa puas dengan pelayanannya. Tuntutan tersebut merupakan beban kerja bagi karyawan Hokben, terutama untuk ke 4 (empat) cabang Hokben yang berada di Pamulang karena berdekatan dengan beberapa Universitas. Beban 3 tersebut dirasakan karena harus mengontrol seluruh kegiatan operasional agar berjalan sesuai dengan SOP, laporan rutin kepada divisi terkait, audit terkait administrasi dan SOP, tes terkait standar kerja dan produk menu yang dilakukan dalam periode tertentu, kegiatan improvement yang terkait dengan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan, dan menangani masalah in store atau out store yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Dengan adanya peningkatan beban kerja dan kurangnya apresiasi dari atasan yang terkadang terjadi, karyawan dapat merasa tidak



REPORT #21994581

bermotivasi tinggi saat menjalankan tugas serta tanggung jawab. Beberapa karyawan mengalami permasalahan terkait motivasi yang disebabkan minimnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, minimnya apresiasi dari atasan ketika karyawan tersebut berhasil mencapai target, jumlah reward yang berbeda setiap karyawan, dan perasaan kurang adil dengan rekan kerja ketika melakukan sebuah tugas. Kemudian beberapa karyawan memiliki masalah terkait motivasi yang berasal dari diri sendiri, seperti perasaan bosan bekerja dengan jabatan tersebut, perasaan jenuh untuk bekerja di tempat tersebut, dan berbagai masalah internal karyawan yang menyebabkan menurunnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Riset ini menggunakan karyawan Hokben yang berada pada wilayah Pamulang sebagai objek penelitiannya, disebabkan karena wilayah Pamulang merupakan wilayah yang berdekatan dengan beberapa Universitas dan sekolah mulai dari SD hingga SMA. Dengan lokasi yang berdekatan dengan instansi pendidikan menyebabkan Hokben menjadi pilihan utama sebagai menu konsumsi disaat kegiatan instansi pendidikan berlangsung. Terutama disaat berlangsungnya kegiatan ospek atau MPLS, kegiatan pensi atau CUP, seminar, pameran, lomba, hari besar natal dan tahun baru, serta di bulan Ramadhan. Disaat kegiatan besar pada instansi pendidikan sedang berlangsung, pihak sekolah ataupun universitas dapat memesan menu Hokben mulai dari 50 box hingga ribuan box. Oleh karena itu, secara langsung hal ini berdampak pada

beban kerja bagi karyawan Hokben. Baik beban fisik, beban mental, beban emosional, beban waktu, beban administratif, dan beban tanggung jawab. Dengan meningkatnya beban yang dialami, karyawan dapat mengalami peningkatan motivasi atau menurunnya motivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan meningkatnya motivasi pada 4 karyawan dapat menjadi hal yang menguntungkan perusahaan, terlebih apabila dengan meningkatnya motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun apabila motivasi karyawan menurun dapat berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan. Menurut hasil penelitian terdahulu, motivasi kerja yang baik serta beban kerja yang ringan memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. (Aknes & Silaswara, 2023), hal tersebut selaras akan penelitian Hayati (2021). Bersumber pada penjelasan tersebut, maka diajukan sebuah riset berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT EKA BOGA INTI KECAMATAN PAMULANG

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja akan menghasilkan dampak positif dan signifikan bagi produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang?
2. Apakah motivasi kerja akan menghasilkan dampak positif dan signifikan bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang?
3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama akan menghasilkan dampak bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis dampak beban kerja bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.
2. Menguji dan menganalisis dampak motivasi kerja bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.
3. Menguji dan menganalisis secara simultan dampak beban kerja dan motivasi kerja bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada perspektif teoritis, penelitian ini harapannya bisa memberi kontribusi berupa menyajikan pandangan baru terkait analisis beban kerja serta motivasi kerja pada produktivitas karyawan. Sehingga, penelitian ini bisa membantu meningkatkan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi

kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. 1.4.2 Manfaat Praktis Bisa diimplementasikan dengan harapan dapat bermanfaat bagi pengelola sumber daya manusia dalam mempertahankan dan mengembangkan produktivitas karyawan. Peneliti akan terus mengikuti kajian ini dengan seksama sebagai peluang untuk meningkatkan produktivitas karyawan. 94 99 6 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1.

Kajian Teori 2.1.1. Grand Theory Grand Theory yang dipergunakan pada penelitian ini yakni teori atribusi yang digagas oleh Heider. (1958).

Teori atribusi adalah konsep yang menguraikan alasan di balik perilaku individu. Teori ini membagi perilaku menjadi dua kategori: internal dan eksternal. Internal meliputi faktor seperti kepribadian, karakter, dan sikap, sedangkan eksternal meliputi tekanan situasional dan kondisi tertentu yang mempengaruhi perilaku. Dengan menerapkan teori atribusi, kita dapat menentukan apakah tindakan individu terpengaruh dengan faktor eksternal atau internal. Pada penelitian ini, teori atribusi dipergunakan dalam menguraikan bagaimana beban kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Teori ini membantu menjelaskan bagaimana karyawan memahami dan menafsirkan pengaruh beban kerja serta motivasi kerja pada kinerja mereka, serta bagaimana kedua faktor tersebut secara efektif mempengaruhi produktivitas pekerja. Dengan demikian, teori atribusi membantu dalam mengerti berbagai faktor yang memengaruhi perilaku karyawan dan bagaimana organisasi bisa mengoptimalkan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. 2.1.2. Produktivitas Karyawan 2.1.2.1. Pengertian Produktivitas Karyawan Untuk menjalankan sebuah perusahaan, dibutuhkan entitas yang mampu melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan. Serangkaian kegiatan ini dilaksanakan oleh sekelompok sumber daya manusia dengan tugas dan peran masing-masing, dengan tujuan menghasilkan output berkualitas sesuai dengan ketetapan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai output disebut juga produktivitas kerja. Produktivitas merujuk pada evaluasi kualitatif dan kuantitatif pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu, dengan tujuan memenuhi

capaian perolehan kerja yang optimal, diperlukan 7 penggunaan sumberdaya yang tersedia secara optimal. Dengan begitu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan memenuhi capaian tujuan melalui prosedur paling optimal memanfaatkan sumberdaya yang tersedia, sehingga membantu organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan kinerja keseluruhan (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Pendapat lain dari Mahawati et al. (2021) bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan seberapa efektif dan efisien seseorang atau organisasi dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan meraih hasil kerja optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sedangkan menurut Sinaga (2020) produktivitas kerja mencerminkan kapasitas karyawan saat memproduksi jasa dan barang yang memenuhi ekspektasi organisasi, yang tercermin dalam kemampuannya menghasilkan output optimal dengan cepat dan efisien menggunakan input yang efektif, sehingga produktivitas kerja menunjukkan seberapa efisien dan efektif karyawan dalam memenuhi capaian visi organisasi dengan sumber daya yang tersedia. Menurut Sutrisno (2020) produktivitas adalah evaluasi hasil yang diperoleh dari kontribusi tenaga kerja dalam unit waktu dalam konteks strategi bisnis yang meliputi berbagai area seperti keuangan, pemasaran, produksi, dan sebagainya. Individu yang produktif biasanya menunjukkan sifat dinamis, kreatif, inovatif, serta menerima dan menanggapi perubahan dengan kritis. Produktivitas karyawan yang telah dicapai dapat diketahui berdasarkan jumlah pekerjaan tim atau individu. Pencapaian tersebut dapat berupa input atau output. Input sendiri merupakan hasil yang telah diproduksi oleh individu atau tim pada periode waktu khusus, sedangkan output ialah hasil yang telah dipasarkan seseorang atau tim. Menurut Mahawati et al. (2021) terdapat berbagai jenis produktivitas yang dipergunakan dalam mengetahui produktivitas karyawan, yakni: 1. Produktivitas parsial Produktivitas parsial atau single factor productivity adalah membandingkan antara satu output dengan output lain. Misalnya, produktivitas karyawan diukur melalui perbandingan input tenaga kerja

dengan output pekerjaan yang diciptakan. 2. Produktivitas dua faktor 8

Multifactor productivity (produktivitas dua faktor) ialah ukuran produktivitas yang melibatkan penggunaan berbagai sumberdaya guna menciptakan produk, khususnya tenaga kerja dan modal. Kategori ini mencakup hasil produksi serta keuntungan yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya tersebut. 3. Produktivitas total Produktivitas total dapat diartikan sebagai hasil peningkatan produk yang didorong oleh seluruh faktor produksi yang dipergunakan pada proses produksi. Dengan demikian, produktivitas total memberikan gambaran tentang seberapa efektif dan efisien proses produksi secara keseluruhan, termasuk penggunaan semua sumber daya yang tersedia. Pada umumnya produktivitas sebuah perusahaan terlihat melalui produktivitas karyawan. Sehingga, guna mencapai peningkatan produktivitas entitas bisnis perlu mengevaluasi hal yang diperlukan untuk mendukung produktivitas karyawan atau merekrut karyawan berdasarkan sifat produktinya. Menurut Mahawati et al. (2021) individu yang produktif mempunyai ciri yang mencakup: 1. Senantiasa menelusuri cara yang lebih optimal untuk menyelesaikan tugas. 2. Memberikan saran demi perbaikan tanpa paksaan. 3. Memanfaatkan penggunaan waktu secara optimal. 4. Membuat rencana serta menetapkan jadwal waktu. 5. Mencerminkan sifat positif pada pekerjaan. 6. Berperan menjadi anggota tim yang efektif. 7. Memberi diri sendiri dengan sokongan internal. 8. Memiliki pemahaman terkait pekerjaan orang dengan lebih optimal. 9. Menerima dan menghargai gagasan orang lain. 10. Korelasi diantara individu pada entitas berjalan secara optimal. 11. Sadar dan mempertimbangkan berbagai biaya yang tidak efektif. 12. Kehadiran yang baik (tidak sering absen). 13. Melebihi standar yang sudah diatur. 9 14. Sering mengkaji hal yang baru secara efektif. 15. Tidak mengeluh saat menjalankan pekerjaan dan memiliki attitude yang positif.

2.1.2.2. Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Produktivitas kerja karyawan ialah aspek krusial untuk mencapai visi perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan artinya mereka mampu menuntaskan tugasnya secara optimal.

Tetapi bila produktivitas kerja karyawan menurun artinya terdapat satu atau lebih faktor yang menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut Hernandi & Tamtana (2020) faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya: 1. Kualifikasi terkait sumber daya manusia 2. Kompetensi pekerja 3. Pendidikan dan latar belakang lingkungan pekerja 4. Kemampuan analitis tenaga kerja 5. Motivasi kerja pekerja 6. Karakteristik pekerjaan (termasuk jenis kelamin dan usia)

Swatika et al. (2022) produktivitas kerja dapat terbagi atas dua faktor utama: faktor internal individu dan faktor internal organisasi, faktor internal individu meliputi kualitas, keterampilan, efisiensi, motivasi, disiplin, kepribadian individu, pengembangan diri, etos kerja, dan kemampuan, sedangkan faktor internal organisasi mencakup sistem dan praktik manajemen, kebijakan organisasi, budaya kerja, desain organisasi, sumber daya, struktur perusahaan, komunikasi, tujuan, visi, dan misi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sedangkan Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa faktor produktivitas karyawan yakni mencakup: 1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Tingkat penghasilan/gaji 4. Relasi diantara atasan dengan bawahan / kepemimpinan dengan manajemen 5. Sikap etika kerja 6. Psikis dan fisik karyawan 7. Motivasi kerja karyawan 8. Disiplin kerja 9. Teknologi 10. Gizi dan kesehatan

Produktivitas kerja karyawan terpengaruh dengan berbagai faktor, termasuk yang berkaitan pada karakteristik individu ataupun faktor-faktor yang berinteraksi di antara mereka. Sehingga, penting agar menyederhanakan pemahaman serta pengelolaan berbagai faktor ini dengan optimal. Dengan melakukan hal tersebut, organisasi bisa meningkatkan kinerja dan efisiensi secara keseluruhan dengan mengoptimalkan pengaruh dari berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Sesuai perspektif Karyono (2023) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah mencakup: 1. Tingkat pendidikan Tingkat pendidikan pegawai mencerminkan pemahaman serta pengetahuannya dalam mengeksekusi berbagai tugas dengan efisiensi. Pengetahuan dan pemahaman ini sangat berperan dalam memenuhi capaian

perolehan kerja yang sudah diatur. 2. Motivasi kerja Guna menginspirasi orang agar sejalan atas visi yang diinginkan, penting untuk memahami motivasi seseorang kerja di perusahaan terkait. Melalui pemahaman atas motivasi itu, pimpinan perusahaan bisa memberikan bimbingan serta dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. 3. Disiplin kerja Sikap mental individu atau kelompok yang bersedia mengikuti aturan yang ditetapkan dalam perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja. Tingkat disiplin yang lebih tinggi dalam bekerja dapat dicapai jika karyawan menunjukkan kesediaan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan menghargai waktu yang mereka miliki. 4. Sikap dan etika kerja Perilaku yang penting bagi karyawan dalam menjaga relasi yang harmonis di dalam kelompok mereka maupun dengan kelompok lainnya, sejalan atas norma-norma etika kerja yang diberlakukan di entitas bisnis. 5. Kesehatan dan gizi 11 Kesehatan individu dipengaruhi oleh pola makan dan gizi harian mereka. Gizi yang seimbang berpengaruh pada pola pikir dan stamina fisik karyawan dalam menuntaskan berbagai tugas mereka secara efektif. 6. Teknologi Kemajuan dalam teknologi dan ilmu pengetahuan, termasuk fasilitas otomatis dan canggih, memudahkan manusia untuk menuntaskan berbagai tugas dengan optimal. 7. Manajemen yang efektif dan efisien di perusahaan mampu mengarahkan dan mengelola upaya dari seluruh anggota perusahaan serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. 8. Setiap individu memiliki dorongan untuk mengembangkan potensinya. Dengan memahami potensi mereka, karyawan akan dimotivasi dalam memenuhi capaian prestasi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. 9. Menciptakan lingkungan kerja yang baik memerlukan komunikasi yang saling membangun dan mendukung diantara atasan dengan bawahan pada entitas. 2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Produktivitas ialah aspek krusial untuk karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki sifat produktif mampu memenuhi capaian hasil yang lebih optimal pada durasi yang sebentar, meningkatkan standar kualitas produk atau layanan, dan berdampak positif pada pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan. Sehingga, entitas bisnis

perlu terus-menerus meningkatkan dan menyokong produktivitas karyawan melalui pelatihan yang relevan, manajemen yang optimal, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sesuai perspektif Sutrisno yang dikutip oleh Ramli et al. (2021) indikator produktivitas kerja, diantaranya: 1. Hasil yang dicapai Meningkatkan produktivitas kerja melibatkan partisipasi aktif setiap individu yang terlibat dalam pekerjaan, guna memenuhi capaian hasil yang lebih optimal. Manfaat peningkatan ini dirasakan oleh pelaku pekerjaan dan juga oleh penerima manfaat dari hasil kerja tersebut. 12 2.

Semangat kerja Upaya dalam memenuhi capaian kinerja yang lebih optimal dibanding sebelumnya, yang dapat diukur melalui tingkat etos kerja serta pencapaian perolehan di satu hari, yang selanjutnya dilakukan perbandingan pada hari-hari sebelum itu. 3. Pengembangan diri Berkeinginan besar untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan diri terkait bidang pekerjaan yang dijalankan. 4. Mutu Berupaya untuk mencapai peningkatan kualitas yang lebih baik, yakni kualitasnya mencerminkan perolehan kerja yang memperlihatkan kinerja seorang pegawai. 5. Kemampuan Keahlian individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan cara berpikir dan bertindak individu tersebut. 6. Efisiensi Pegawai perlu mempertimbangkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia secara efisien untuk memenuhi capaian perolehan optimal, karena komparasi diantara perolehan yang didapat dengan sumberdaya yang dipergunakan berimplikasi signifikan terhadap produktivitasnya. Berdasarkan uraian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan merujuk pada seberapa efisien seseorang dalam menuntaskan tugas dan mencapai visi yang ditetapkan organisasi, dengan mengukur komparasi diantara perolehan yang dicapai dengan sumberdaya yang dipergunakan. Produktivitas ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keterampilan dan keahlian, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan manajemen, teknologi dan alat bantu, serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan kinerja yang optimal dan berkontribusi pada kesuksesan serta keuntungan organisasi.

2.1.3 Beban Kerja 2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja Beban kerja merupakan



sebuah ataupun sekumpulan tugas yang perlu dituntaskan individu atau tim pada suatu lingkungan kerja. Beban 13 kerja dapat berupa tanggung jawab pada suatu laporan, proyek pekerjaan, target produksi atau penjualan, dan berbagai aktivitas yang dilimpahkan pada individu atau tim. Beban kerja mengacu kepada tahap yang dijalankan individu untuk menuntaskan berbagai tugas jabatan ataupun pekerjaan pada kondisi normal selama periode khusus, yang semuanya terkait dengan indikator yang relevan (Nurhandayani, 2022). Pengertian beban kerja menurut Fajri & Rahman (2021) adalah tekanan yang dialami karyawan bisa menyebabkan gangguan emosional yang mengakibatkan penurunan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja, dimana tekanan berlebihan dapat mengganggu keseimbangan emosional karyawan, mengurangi motivasi, efektivitas kerja, dan kemampuan mencapai target yang ditetapkan. Pendapat lainnya digagas Nurhasanah et al. (2022) bahwasanya beban kerja ialah target serta tuntutan yang perlu dituntaskan, ini dapat mengakibatkan ketegangan pada pekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan tekanan berat, mengganggu keseimbangan emosional dan motivasi pekerja, sehingga kinerja mereka menjadi tidak optimal dan kontribusi mereka dalam pekerjaan tidak maksimal. Pendapat lainnya dijelaskan bahwa beban kerja melibatkan aktivitas fisik, psikis, dan sosial yang dituntut untuk segera selesai dalam waktu tertentu, dan jika tidak disesuaikan dengan kemampuan dan batasan individu, dapat mengganggu keseimbangan fisik, mental, dan sosial pekerja, serta berdampak negatif pada kinerja mereka (Mahawati et al., 2021). Kemudian Yateno (2020) menegaskan bahwasanya beban kerja ialah stressor yang muncul melalui pengurangan pegawai dan restrukturisasi pekerjaan, yang dapat menyebabkan sisa pegawai menghadapi tugas lebih banyak, waktu lebih sedikit, dan sumber daya terbatas, sehingga menimbulkan tekanan berlebihan dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Beban kerja dapat dikarenakan oleh tekanan waktu yang berlebihan, suasana kerja yang tidak stabil, perbedaan nilai antara karyawan dan organisasi, serta perubahan yang mengganggu keseimbangan emosional dan motivasi

pekerja, sehingga berdampak pada kinerja mereka yang tidak optimal (Sukatin, 2021). 14 Berdasarkan beberapa pendapat mengenai beban kerja yang sudah diuraikan oleh penulis, bisa ditarik simpulan bahwasanya beban kerja ialah bentuk tanggungjawab berupa tugas dalam jumlah normal hingga besar yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga menyebabkan ketegangan dan memengaruhi kepribadian dan produktivitas karyawan. Tingginya beban kerja mengakibatkan gangguan fisik terhadap karyawan. Selain itu, hal tersebut bisa menghasilkan kelelahan, baik secara fisik, psikis, maupun tanggapan emosional seperti masalah yang dapat terjadi pada tubuh, serta gampang tersinggung. Kemudian, beban kerja yang sangat ringan, yang sering disebabkan oleh tugas-tugas yang monoton dan pengulangan gerakan, dapat menyebabkan rasa bosan.

2.1.3.2. Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Saputra (2023) mengemukakan bahwasanya perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dilimpahkan untuk karyawan karena beban kerja yang berlebih dan terus meningkat dapat mengganggu kinerja dan produktivitas mereka. Sangat krusial bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi beban kerja. Menurut Manuaba yang dikutip oleh Nurhandayani (2022) faktor yang memengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor eksternal a. Tugas Hal ini mencakup tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, jumlah dan tenggat waktu yang telah diberikan. b. Organisasi tempat bekerja Hal ini mencakup durasi kerja karyawan dan waktu istirahat, lembur, dan wewenang yang diberikan. c. Lingkungan kerja Terbagi atas lingkungan fisik dan sosial.
2. Faktor internal a. Faktor somatik Mencakup jenis kelamin, usia, dan kesehatan. b. Faktor psikis 15 Mencakup motivasi, pandangan, kepuasan, aspirasi, serta keyakinan.

2.1.3.3. Indikator Beban Kerja Sesuai perspektif Aliefiani et al. (2023) indikator beban kerja antara lain sebagai berikut:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja Menggambarkan tindakan atau perbuatan saat individu ataupun entitas terus berupaya untuk mencapai peningkatan kualitas, produktivitas, dan efisiensi kerja mereka.
- 2.

Menyelesaikan tugas yang menantang Menjadi wakil kemampuan ataupun dedikasi seseorang serta tim dalam menjalankan pengelolaan dan penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak usaha ataupun memecahkan masalah yang lebih sukar. 3. Target yang harus dicapai Menggambarkan tujuan yang tepat atau tujuan yang diharapkan dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi selama pekerjaan mereka. 4. Standar pekerjaan Menggambarkan standar atau ukuran produktivitas yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu tugas atau tugas tertentu dilakukan atau terselesaikan. 2.1.4. Motivasi Kerja 2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja Motivasi memiliki asal dari bahasa Inggris yakni “motive” yang telah dipakai pada bahasa Melayu menjadi motif, yang memiliki tekad atau dorongan seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan. Motivasi dapat muncul pada diri seseorang atas dasar suatu sebab. 41 Motivasi dapat dijelaskan sebagai upaya yang dilakukan oleh satu pihak untuk mempengaruhi atau mendorong pihak lain agar tergerak atau terdorong untuk bertindak atau tidak bertindak dalam suatu hal (Duha, 2020). Motivasi harus melekat pada diri seseorang agar mampu menghasilkan hasil kerja seperti, kinerja, produktivitas, nama baik, laba, kepuasan, prestasi, kreativitas, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi yang lebih baik. Menurut Duha (2020) motivasi bisa bersumber dari dalam ataupun dari luar, diantaranya sebagai berikut: 1. Motivasi dari dalam a. Penciptaan sudut pandang merupakan tujuan agar individu mampu melangkah dengan alasan cukup kuat sehingga tahu apa tujuan yang akan dicapai, dan tahu bagaimana mencapainya. b. Kebutuhan merupakan tujuan untuk menunjang aktivitas kehidupan atau sekadar memuaskan hasrat dan nafsu akan sesuatu. c. Keinginan merupakan suatu hal yang abstrak bahkan dianggap tidak begitu penting, namun tidak sedikit orang berusaha agar keinginan yang ada pada mereka dapat segera diwujudkan dan dijadikan sesuatu yang layak dan pantas dibanggakan pada saat terwujud. d. Harapan untuk bertumbuh merupakan keinginan seseorang untuk terus merasakan apa yang dialaminya sekarang, atau bahkan meningkatkannya dari segi kualitas maupun

kuantitas. e. Usaha mengeksploitasi kemampuan merupakan kemauan seseorang untuk memaksimalkan kemampuannya, agar memiliki kesempatan untuk dapat melakukan yang terbaik bagi kehidupannya. f. Hasrat mendapatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Motivasi dari luar

a. Komunikasi yang efektif merupakan kegiatan menyampaikan dan menerima pesan antara pihak satu kepada pihak yang lainnya, dalam artian bahwa kedua belah pihak bisa berganti-ganti peran sebagai pengirim atau menjadi penerima pesan.

b. Lingkungan kerja merupakan tempat atau lokasi yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin pekerjaan.

c. Paket stimulus yang ditawarkan merupakan rangkaian beberapa pemberian yang berupa satu kesatuan dan akan diberikan kepada individu yang tujuan pemberiaannya untuk merangsang individu agar bekerja lebih baik dan sebagai bagian apresiasi organisasi kepada para individu. Hal ini dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, uang pensiun, beasiswa, fasilitas, dan rekreasi.

d. Sanksi merupakan sejumlah konsekuensi yang harus diterima oleh individu akibat pelanggaran dan kesalahan yang telah dilakukannya.

e. Persaingan merupakan kejadian yang menuntut individu agar menjadi lebih baik dibandingkan dengan individu yang lainnya.

f. Perubahan merupakan pergantian, terjadinya sesuatu yang berbeda, atau munculnya fenomena yang tidak biasa dan belum terjadi sebelumnya.

Motivasi kerja ialah sokongan atau semangat yang menjadikan individu mampu bekerja maksimal dan optimal guna memenuhi capaian visi perusahaan yang sudah diatur, baik melalui faktor internal seperti keinginan untuk sukses dan kepuasan kerja, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, promosi, atau insentif (Adinda et al., 2023). Karyawan yang merasa termotivasi mampu untuk memberi dedikasi penuh dalam menyelesaikan tanggungjawab yang dibebankan terhadap tiap-tiap karyawan, sehingga produktivitas mereka saat melakukan pekerjaan dapat meningkat. Menurut Salsabilla & Suryawan (2022) motivasi kerja merupakan semangat seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu agar mencapai tujuan. Kemudian sesuai perspektif Indahingwati & Nugroho (2020) motivasi kerja ialah berbagai

faktor yang memengaruhi perilaku pegawai saat menunjukkan dedikasi, arah, dan ketekunan untuk mencapai tujuan organisasi, mendorong mereka untuk bertindak secara aktif dan efektif dalam pekerjaan mereka. Menurut Duha (2020) motivasi seseorang untuk bekerja sangat bermacam-macam, diantaranya sebagai berikut: 1. Bekerja untuk mendapatkan penghasilan agar memenuhi berbagai kebutuhan baik untuk yang bersifat konsumtif (belanja) maupun yang bersifat investasi (tabungan, deposito). 2. Bekerja untuk merintis karir dari awal, gaji kecil, posisi rendah, tidak populer akan diterima untuk kemudian diubah secara tahap demi tahap di waktu mendatang. 3. Bekerja dengan tidak terlalu memikirkan besar gaji dan posisi kerja yang terpenting memiliki pengalaman kerja, dan pengalaman hidup. 4. Bekerja untuk mencari kepuasan diri dan kesibukan. 18 5. Bekerja untuk mengubah status dan mendapat pengakuan masyarakat luas. 6. Bekerja karena tuntutan dan paksaan dari berbagai pihak dan alasan-alasan lainnya. 7. Bekerja untuk mencari tantangan baru dan untuk meningkatkan kemampuan kerja. 8. Bekerja karena ada permasalahan dan ketidakpuasan dengan pekerjaan sebelumnya. 9. Bekerja karena menerima tawaran bekerja dari organisasi. 10. Bekerja demi membantu orang lain untuk menunjukkan rasa solidaritas, kekeluargaan, dan kebersamaan. Motivasi dapat timbul dari diri seseorang melewati beberapa proses yang merupakan kombinasi konsep seperti kebutuhan, motivasi, tujuan, dan manfaat. Menurut Wiyati dan Pradana (2019) proses motivasi terbagi menjadi sekian tahap, diantaranya: 1. Ketika manusia merasakan kebutuhan tertentu yang tidak berhasil terpenuhi, hal ini akan mendorong mereka untuk melakukan upaya. 2. Jika kebutuhan belum terpenuhi, seseorang akan mencari cara untuk memenuhinya. 3. Seseorang harus mempunyai pengalaman, keterampilan, serta kemampuan yang cukup agar kebutuhannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dapat terpenuhi. 4. Evaluasi formal dilakukan untuk mengukur sukses dalam tahapan pencapaian tujuan. 5. Produktivitas seseorang meningkat ketika mereka merasa progresif dalam pekerjaannya. 6. Dengan mempertimbangkan upah atau kompensasi yang didapat, seseorang dapat

menilai sejauh mana kebutuhannya dapat terpenuhi. 2.1.4.2. Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja Motivasi kerja adalah faktor yang memberikan dorongan dan energi kepada seseorang untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi, serta mencapai kepuasan kerja yang tinggi, melalui pemberian insentif, penghargaan, atau kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku dalam 19 lingkungan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Menurut Irmayani (2021), faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yakni: 1. **61** Faktor ekstern yakni faktor yang bersumber dari luar, mencakup: lingkungan kerja, pemimpin serta kepemimpinannya, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi. 2. Faktor intern yakni faktor yang bersumber dari dalam, antara lain: karakteristik pribadi, tingkat pendidikan, pengalaman, serta aspirasi atau keinginan untuk masa depan. Motivasi kerja ialah dorongan individu untuk mampu bekerja dengan baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Oleh sebab itu, pihak manajemen diharuskan untuk selalu melakukan perbaikan yang berkelanjutan yang akan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Ada berbagai faktor yang memengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja, menurut Sutrisno (2020) faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, diantara lain: 1. Faktor intern, diantaranya: a. Harapan bertahan hidup Hal ini berupa kebutuhan tiap individu untuk mempertahankan kebutuhan hidup. Untuk bertahan hidup, karyawan akan melakukan perintah pekerjaan, apakah pekerjaan karyawan tersebut baik atau buruk dan sebagainya. b. Harapan untuk mencapai keinginan Dengan adanya motivasi, keinginan dapat memiliki suatu hal dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan semangat yang besar agak memperoleh suatu hal bisa memberi dorongan agar individu bisa bekerja dengan lebih gigih lagi.. Keinginan tersebut dapat berupa jabatan, barang, aset untuk dimiliki pribadi, aset untuk diinvestasikan, perjalanan wisata, sebuah acara besar, dan sebagainya. c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Individu merasa termotivasi untuk bekerja sebab hasrat agar mendapat pengakuan serta penghargaan dari individu lainnya sebagai individu yang berharga dan berkontribusi, di mana status ini

tidak dapat diperoleh jika mereka tidak menunjukkan kemampuan dan komitmen yang diperlukan untuk dihormati dan diakui. d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 20 Pengakuan bisa dicapai melalui penghargaan atas pencapaian, relasi kerja yang kolaboratif serta bersatu, kepemimpinan yang bijaksana dan adil, serta perusahaan diberi penghargaan dari masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa Aspirasi untuk menguasai memotivasi individu dalam melakukan upaya lebih besar, terutama ketika aspirasi ini dilihat secara positif, seperti mencari pemilihan sebagai ketua atau pemimpin, biasanya didasarkan pada dedikasi dan kinerja yang telah terbukti di

tempat kerja, sehingga memenuhi syarat orang yang dipilih untuk peran kepemimpinan dalam struktur organisasi. 2. Faktor ekstern a. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja mencakup ruang fisik serta peralatan yang digunakan oleh karyawan selama menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi seberapa efektif mereka bekerja. Ini mencakup ruang kerja, fasilitas, alat, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, dan dinamika interpersonal di antara individu yang hadir di lokasi itu. b.

Kompensasi yang memadai Kompensasi berfungsi sebagai sarana pokok dukungan finansial untuk pegawai, dan dengan kompensasi yang memadai maka seseorang dapat dimotivasi. kuat bagi karyawan untuk berkinerja baik. c.

Supervisi yang baik Supervisi yang efektif melibatkan panduan dan pembimbingan karyawan untuk memastikan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien dan akurat. d. Adanya jaminan pekerjaan Keamanan kerja sangat

penting, karena karyawan cenderung bekerja dengan tekun jika mereka merasa prospek karir mereka aman. Ini dapat dicapai dengan memberikan jaminan yang jelas terkait promosi, kenaikan gaji, atau kesempatan untuk pertumbuhan profesional. Ini bisa terjadi bila entitas bisnis menyediakan jaminan karir di waktu mendatang, misalnya peluang naik pangkat serta pengembangan potensi. e. Status dan tanggung jawab 21 Memegang posisi

atau status tertentu adalah aspirasi utama bagi banyak karyawan. Peran ini memberikan rasa kepercayaan, tanggung jawab, dan otoritas, memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. f.

Peraturan yang fleksibel Organisasi besar secara umum menetapkan prosedur dan sistem standar yang perlu dipatuhi setiap karyawan. Aturan tersebut bertujuan untuk mengatur dan melindungi karyawan, meliputi hak, tanggung jawab, kompensasi, promosi, mutasi, dan lain-lain. 2.1.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Mengingat pentingnya motivasi kerja yang mendukung bagi produktivitas kerja karyawan, maka pihak manajemen dari perusahaan perlu memerhatikan, menyediakan, mengembangkan, dan mengelola berbagai aspek motivasi kerja bagi karyawan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi menurut Yuliantini & Santoso (2020), antara lain sebagai berikut: 1.

Pengakuan Dengan adanya pengakuan dalam sebuah lingkungan pekerjaan, bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi pengakuan dari berbagai pihak di perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerjanya atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, dapat meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan kerja karyawan, serta mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengakuan ini dapat berupa apresiasi verbal, penghargaan formal, hadiah, dan insentif. 2.

Imbalan kerja Selain dari gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, imbalan kerja juga mencakup insentif non-moneter seperti pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan, promosi jabatan, dan peluang untuk mengembangkan karirnya. Sistem imbalan kerja yang adil dapat menimbulkan motivasi yang lebih kuat untuk terus memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi perusahaan. 3. Pencapaian 22 Pencapaian

kerja bisa menyokong karyawan agar melakukan pekerjaan lebih cepat, lebih baik, serta lebih kreatif untuk memperoleh perolehan kerja yang maksimal. Pencapaian tersebut dapat berupa proyek yang terselesaikan, meningkatkan kinerja dengan bekerja lebih produktif, dan keberhasilan untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja karyawan. 2.2.  Penelitian

Terdahulu Tabel 2.1.  Penelitian Terdahulu No. Pengaruh dan Tahap Variabel Model Penelitian Hasil 1. Ariani et al. (2020) X1= Rotasi jabatan X2= Disiplin kerja X3= Beban kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh Rotasi jabatan, disiplin kerja, dan



beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan

2. Darmasari (2022) X1= Beban kerja X2= Stres kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan sampling jenuh Beban kerja dan stress kerja memengaruhi produktivitas kerja secara parsial dan simultan 3. Manoppo et al. (2021) X1= Beban kerja X2= Lingkungan kerja X3= Integritas Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh Integritas, lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi positif signifikan pada produktivitas karyawan secara simultan maupun parsial 4. Mutiadi & Sucipto (2021) X1= Beban kerja X2= Kompensasi X3= Lingkungan kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik simple random sampling Beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan tidak signifikan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan 5. Fidianingsih et al. (2023) X1= Disiplin kerja X2= Teamwork X3= Beban kerja Kuantitatif dengan teknik simple random Beban kerja, teamwork dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan signifikan 23 Y= Produktivitas sampling 6. Putra et al. (2022) X1= Motivasi kerja X2= Pengalaman kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik sampling jenuh Pengalaman kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan dan positif 7. Kuswibowo (2020) X1= Motivasi Kerja X2= Disiplin kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik probabilitas sampling Disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan signifikan dan positif 8. Liana (2020) X= Motivasi kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh Motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan 9. Asnora (2020) X1= Budaya organisasi X2= Beban kerja X3= Disiplin kerja Y= Produktivitas Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh Disiplin kerja, beban kerja dan budaya organisasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan Sumber: Jurnal Publikasi 2020-2024 2.3. Kerangka Pemikiran Pembahasan pada penelitian yang menguji dan menganalisa terkait pengaruh beban kerja serta motivasi kerja pada

produktivitas kerja karyawan, studi ini mengajukan kerangka pemikiran yang

akan digunakan seperti berikut ini: 1. Variabel Independen (bebas):

Beban Kerja (X1). 2. Variabel Independen (bebas): Motivasi Kerja (X2).

3. Variabel Dependen (terikat): Produktivitas (Y). 24 H2 H1 Produktivi

tas Motivasi Kerja Beban Kerja Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Sumber:

Data peneliti Di mana: ☒ Variabel independen (X1 dan X2): beban kerj

a dan motivasi kerja ☒ Variabel dependen (Y): produktivitas karyawan

☒ : garis panah merupakan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y ☒

H1: Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan ☒ H2: Pengaru

h motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan ☒ H3: Pengaruh beba

n kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan 2.4.

Hipotesis Hipotesis ialah jawaban sementara atas permasalahan penelitian

yang menghasilkan jawaban teoritis atas permasalahan penelitian yang

diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang jawabannya belum terbukti

secara empiris (Sugiyono, 2022). 20 Hipotesis digunakan sebagai dugaan

sementara untuk mengetahui adanya jawaban atas rumusan permasalahan yang sudah tersusun.

Hipotesis biasanya disusun dengan menyertakan hubungan yang memiliki

kaitan antar variabel. Berdasarkan analisis yang sudah disajikan, maka

hipotesis pada penelitian ini yakni mencakup: 1. H1: Beban kerja

berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Terdapat penelitian yang telah

dilakukan mengenai pengaruh beban kerja pda produktivitas karyawan,

berdasarkan temuan penelitian tersebut beban kerja berdampak secara

positif dan parsial pada produktivitas karyawan, hal ini disebabkan

karena perusahaan memberikan target dan tugas mengenai laporan yang

cukup banyak dapat memengaruhi produktivitas (Darmasari, 2022). Kemudian

Mutiadi (2021) mengungkapkan bahwasanya beban kerja 25 H3 tidak

memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, hal tersebut dikarenakan

beban kerja adalah kemampuan individu dalam penyelesaian tugas dalam

tenggat waktu yang sudah diatur perusahaan. 52 2. H2: Motivasi kerja

berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Terdapat penelitian yang telah

dijalankan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja pada produktivitas karyawan.

Sesuai temuan penelitian tersebut motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan dan positif, hal tersebut dikarenakan motivasi kerja sangatlah berperan pada produktivitas karyawan PT Aditama Graha Lestari. 3. H3: Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Terdapat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja pada produktivitas karyawan. Sesuai temuan penelitian itu, beban kerja serta motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan (Aknes & Silaswara, 2023). Pernyataan tersebut disepakati oleh penelitian Rukhviyanti & Ambarwati (2023) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Dan oleh penelitian Bahasoan (2021) yang memiliki temuan penelitian bahwasanya beban kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. 20 26 33 56 60 62 81 82 94 95 97 26 BAB III METODE

PENELITIAN 3.1. Jenis Penelitian Metode penelitian ialah suatu pendekatan sistematis dan terstruktur yang dimanfaatkan untuk mengumpulkan, menganalisa, serta menginterpretasikan informasi guna menjawab pertanyaan atau mencapai tujuan penelitian yang ditetapkan. Oleh karena itu, peneliti melibatkan penggunaan metodologi kuantitatif. Sesuai perspektif Sugiyono (2022) metodologi kuantitatif ialah penelitian berupa data numerik dan analisis statistik yang didasarkan pada positivisme untuk mengamati hubungan antar variabel. Dengan metode kuantitatif, Jika penelitian didasarkan pada permasalahan yang empiris dan bisa dikuantifikasi, maka hasilnya akan lebih akurat terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja pada produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti di Kecamatan Pamulang. 3.2. Objek Penelitian Objek penelitian ialah fokus subjek dari sebuah penelitian yang hendak diselidiki, dianalisis, dan dipelajari untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik terkait pertanyaan dalam penelitian. Sesuai perspektif Sugiyono (2022) objek penelitian merupakan sebuah nilai ataupun atribut atas individu, tempat,

ataupun aktivitas yang diatur peneliti guna dikaji dan ditarik simpulannya. Objek penelitian disini ialah karyawan Hokben pada 4 (empat) cabang di Kecamatan Pamulang, karena keempat cabang tersebut memiliki kesamaan indikasi masalah dengan topik penelitian. 34 3.3. 34 65

Populasi dan Sampel 3.3 1. Populasi 27 Populasi merujuk kepada area generalisasi mencakup subjek atau objek yang memiliki ciri dan mutu khusus yang dipilih peneliti guna dikaji lalu diambil kesimpulan (Sugiyono, 2022). Sehingga, populasi tidak sekadar terkait manusia, namun juga benda serta objek alam yang lain. Populasi tidak hanya mencakup total subjek ataupun objek yang diuji, namun juga mencakup setiap atribut serta ciri yang dipunyai objek ataupun subjek terkait. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi yakni semua karyawan Hokben sebanyak 83 orang pada 4 (empat) cabang yang berada di Kecamatan Pamulang, diantaranya cabang South City Square, Kitchen RE Martadinata Gapek, Living Pamulang, dan Puspitek.

3.3.2. Sampel Sampel mengacu kepada bagian populasi yang memiliki kategori tertentu, kemudian menarik kesimpulan dengan cara mempelajari sampel tersebut (Sugiyono, 2022). 5 69 Dikarenakan populasi pada penelitian ini umumnya tidak banyak, teknik pengambilan sampling yang dijalankan ialah sampling jenuh. 5 39 42 48 Sampling jenuh dimanfaatkan peneliti saat seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022).

5 Hal tersebut diterapkan saat jumlah populasi cenderung sedikit atau penelitian yang mengharapkan hasil berupa kesalahan kecil saat pembuatan generalisasi. Tabel 3.1 .

Populasi dan Sampel Sub Populasi Populasi South City Square 22 R.E Martadinata Gapek 11 Living Pamulang 24 Puspitek 26 Jumlah 83 Data diolah peneliti, 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data Data ialah sekumpulan informasi, angka, atau fakta yang berhasil dikumpulkan dari sumber tertentu menggunakan tektnik tertentu. 66 Data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan data 28 primer yang didapat dengan cara langsung melalui objek yang dikaji menggunakan teknik kuesioner skala Likert.

Kuesioner adalah metode dalam mengumpulkan data yang melibatkan suatu perangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang mempunyai sifat

tertutup atau terbuka agar diberikan terhadap responden guna ditanggapi (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini, kuesioner hendak disebarluaskan melalui grup masing-masing store Hokben yang berada pada Kecamatan Pamulang, untuk kemudian dijawab oleh karyawan sebagai objek penelitiannya. Banyak orang menggunakan skala Likert dalam pengukuran sikap, kepuasan, pengalaman, serta persepsi mereka terkait permasalahan sosial, yang berskala berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2022). Dalam memahami pengaruh beban kerja serta motivasi kerja, reaksi responden pada fenomena yang telah dialami akan menggunakan gradasi skala 1 (satu) hingga 4 (empat), melalui keterangan ini: Tabel 3.2.

36 38 60 65 76 Skala Likert Jawaban Skor SS = Sangat Setuju 4 S = Setuju 3 TS = Tidak Setuju 2 STS = Sangat Tidak Setuju 1 Sumber data: Sugiyono, 2022 3.5.

Definisi Operasional Definisi operasional hendak menguraikan secara spesifik terkait suatu variabel, konsep, atau istilah yang digunakan selama penelitian. Menurut Sugiyono (2022), definisi operasional termasuk suatu pelengkap, sifat, dan nilai berdasarkan aktivitas ataupun objek dengan variasi khusus yang sebelumnya sudah ditentukan oleh peneliti agar kemudian diperelajari dan digunakan sebagai kesimpulan. Definisi operasional bisa menjalankan penentuan, penilaian, ataupun pengukuran sebuah variabel yang hendak dipergunakan dalam penelitian Rusdiana (2022). Kegiatan ini bertujuan untuk mempermudah saat proses mengumpulkan informasi, melakukan 29 pengurangan terhadap interpretasi yang berbeda, dan memberi batas terhadap variabel. Definisi operasional memiliki manfaat untuk membuat prosedur pengukuran variabel lebih sederhana, memperjelas pemahaman tentang variabel yang sedang diteliti, dan mempermudah penafsiran dari variabel yang digunakan. Rusdiana (2022) mengemukakan jenis definisi operasional, diantaranya: 1. Definisi konstitutif: merujuk pada penggunaan istilah untuk mendefinisikan istilah lainnya. 2. Definisi konseptual: menggunakan istilah konseptual daripada istilah definisi. Dalam definisi konseptual ini, berbagai kata yang bervariasi namun memuat arti serupa. 3. Definisi operasional: penjelasan yang menguraikan secara

spesifik apa yang diperlukan oleh peneliti dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan atau pengujian hipotesis penelitian, terutama dalam konteks penelitian kuantitatif. Berikut definisi operasional untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja, serta produktivitas karyawan yang peneliti rumuskan: Tabel 3.3 . Definisi Operasional Variabel Definisi Operasional Indikator Produktivitas Karyawan (Y) Produktivitas karyawan mengacu pada perolehan kerja yang dapat diperoleh pekerja dengan menggunakan pendekatan yang optimal guna memenuhi tujuan kerja yang telah diatur perusahaan

1. Mencapai hasil kerja yang maksimal 2. Semangat kerja 3.

Pengembangan diri untuk menghadapi tantangan 4. Mutu yang menunjukkan kualitas kerja karyawan 5. Kemampuan dalam 30 (Ramli et al., 2021)

menyelesaikan pekerjaan 6. Efisiensi Beban Kerja (X1) Beban kerja merujuk kepada kuantitas atau volume tugas yang wajib dilakukan pegawai pada periode waktu khusus (Putri et al., 2023) 1. Perbaikan berkelanjutan

dalam meningkatkan produktivitas 2. Menyelesaikan tugas yang menantang 3.

Target yang dicapai 4. Standar operating procedure (SOP) Motivasi Kerja

(X2) Motivasi adalah keadaan yang merangsang seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi

(Yuliantini & Santoso, 2020) 1. Pengakuan 2. Imbalan Kerja 3.

Pencapaian Sumber: Jurnal Publikasi (Data diolah, 2024) 3.6. 39 62 77 Teknik

Analisis Data Pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistic 25

sebagai teknik analisis data metode kuantitatif. Data tersebut diuji dan

dianalisis berdasarkan hasil pengumpulan data primer dari kuesioner yang disebarluaskan.

49 3.6 49 1. Analisis Deskriptif Seperti pendapat Sugiyono (2022)

Analisis deskriptif ialah metode analisis data yang mendeskripsikan atau

menggambarkan kumpulan data dengan cara tertentu. 3.6 10 13 14 34 2. Analisis

Regresi Linear Berganda 31 Proses pemeriksaan ini bertujuan untuk

mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan menggunakan

variabel dependen untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen. Pada studi

ini, analisis regresi berganda dijalankan berbantuan IBM SPSS 25 untuk

menguji pengaruh variabel beban kerja serta motivasi kerja pada variabel

produktivitas karyawan, baik dengan cara parsial ataupun simultan. Rumus persamaan regresi linear berganda yang digunakan ialah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ Di mana: Y: Produktivitas Kerja α : Konstanta β_1 : Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y X_1 : Beban Kerja β_2 : Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y X_2 : Motivasi Kerja e: Error. 3.6 **3 7 11 17 35 83 3.**

Uji Asumsi Klasik Pada penelitian ini, beberapa analisis yang dijalankan

dalam uji asumsi klasik diantaranya: 1. Uji Normalitas Sesuai perspektif

Sugiyono (2022) guna memastikan bahwasanya data seluruh variabel yang

diteliti memiliki distribusi normal, dilakukan uji normalitas dalam

statistik parametrik untuk pengujian hipotesis. Metode ini mencakup

berbagai prosedur seperti uji-t satu sampel, analisis korelasi dan

regresi, analisis varians, serta uji-t dua sampel. Menurut Heriyanto et

al. (2023) uji normalitas dipergunakan dalam deteksi terkait apa

distribusi variabel-variabel bebas serta terikat normal. Metode yang dapat

digunakan yaitu dengan uji kolmogrov Smirnov . Pramono (2021) menjelaskan

bahwa dalam pengujian Kolmogrov Smirnov sebaran data terdistribusi 32

normal bila nilai $\text{Sig} (p) > \alpha$, atau memperhatikan landasan pengambilan

keputusan dengan catatan: Nilai probabilitas atau nilai $\text{Sig} < 0,0$

5 distribusi datanya tidak normal. Nilai probabilitas atau nilai Sig

$> 0,05$ distribusi datanya normal. 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dipergunakan saat ingin memahami apa pada model regresi

berlangsung korelasi linear yang sempurna ataupun dekat dengan sempurna

diantara sebagian maupun seluruh variabel independen (Susanti & Saumi,

2022). Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien regresi

variabel-variabel tidak dideterminasi dan simpangan baku memiliki nilai tak

terbatas, berakibat model regresi yang digunakan tidak valid dalam

menafsirkan nilai variabel bebas (Heriyanto et al., 2023).

1 7 8 9 12 25 37 44 47 68 74 Multikolinearitas dapat dianalisa dengan metode

perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Susanti &

Saumi (2022) menjelaskan bahwa terdapat multikolinearitas bila nilai

VIFnya > 10 yakni nilai tolerance $< 0,01$, atau bisa memperhatikan

catatan ini: \square Nilai VIF < 10 artinya terbebas dari multikolinearitas

. \square Nilai VIF > 10 artinya akan berlangsung multikolinearitas. 3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dipergunakan dalam memahami apakah terdapat penyimpangan pada asumsi klasik (Susanti & Saumi, 2022)

. Menurut Firdausya & Indawati (2023) teknik statistik yang dipergunakan dalam mendeteksi heteroskedastisitas meliputi uji Glejser, uji Breusch Pagan Godfrey (BPG), uji Park, uji White, uji korelasi Spearman, dan uji Goldfeld-Quandt. Uji Glejser dan uji Park menggunakan distribusi t-Student untuk menarik kesimpulan, sehingga memungkinkan keduanya untuk mengidentifikasi sebagian heteroskedastisitas. Di sisi lain, uji Goldfeld-Quandt, uji White, dan uji Breusch Pagan Godfrey mampu mendeteksi heteroskedastisitas dengan penggunaan distribusi F (Fisher-Snedecor) serta distribusi chi-kuadrat secara bersamaan untuk memperoleh kesimpulan. Pada uji Glejser membuktikan terjadi heteroskedastisitas, dapat memperhatikan hal berikut: 33 \square Nilai sig. $< 0,05$ yakni 0,005 memperlihatkan bahwasanya berlangsung heteroskedastisitas di variabel itu. \square Nilai sig. $> 0,05$ yakni 0,005 memperlihatkan bahwasanya tidak berlangsung heteroskedastisitas di variabel itu.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validnya instrumen memiliki arti alat ukur yang dipergunakan saat memperoleh data tersebut telah valid sehingga instrumennya bisa dipergunakan saat pengukuran (Sugiyono, 2022). Uji validitas ialah uji yang difungsikan guna mengetahui alat ukur itu valid (sahih) ataupun tidak valid, alat ukur tersebut berupa pertanyaan atau pernyataan didalam kuesioner (Janna & Herianto, 2021). Sebuah instrumen dikategorikan memiliki validitas yang tinggi jika mampu mengukur secara efektif dan menghasilkan temuan yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan instrumen tersebut (Heriyanto et al., 2023). Pengujian validitas dapat diukur menggunakan SPSS. Ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat menggambarkan konstruksi yang ingin diukur, maka validitas survei tersebut dianggap telah terpenuhi. Tingkat validitas bisa diukur menggunakan uji validitas Pearson Correlation yaitu batas kritis atau

signifikan yaitu $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan membandingkan nilai r hitung. Dimana apabila r hitung $>$ r tabel berakibat butir soal dinyatakan valid atau H_0 diterima.

3.7.2. Uji Reliabilitas Uji

reliabilitas menunjukkan seberapa kuat dan dapat diandalkan suatu alat ukur yang digunakan, apabila fenomena yang identik diukur menggunakan instrumen yang sama dalam dua kesempatan atau lebih, hasil yang diperoleh akan sangat sepadan; **73** dengan demikian, reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut secara konsisten mengukur fenomena yang sama (Heriyanto et al., 2023). Maksud dari pengujian reliabilitas adalah untuk menetapkan apakah alat pengumpul data penelitian tersebut benar-benar stabil. Secara umum, kuesioner atau instrumen yang serupa dinilai reliabilitasnya menggunakan metode alpha Cronbach (Erida, 2021). Uji reliabilitas ditujukan guna menilai apakah alat pengumpul data 34 penelitian tersebut dapat diandalkan. Biasanya, kuesioner atau alat serupa dievaluasi untuk reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach (Ghozali et al., 2020). Menurut Janna & Herianto (2021) uji validitas data umumnya dilakukan sebelum pemeriksaan konsistensi data. Ini karena pemeriksaan konsistensi data harus dilakukan setelah validitas data terjamin. Pemeriksaan konsistensi data tidak diperlukan jika data yang diukur tidak tepat. Sesudah menjalankan uji validitas serta reliabilitas, kemudian peneliti akan menganalisis signifikansi dari koefisien regresi, nilai R-squared, dan uji F.

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Uji T (Uji Parsial)

Sesuai pendapat Yuniastuti (2020) uji T dijalankan guna memahami berapa jauhnya pengaruh sebuah variabel independen atas variabel dependennya melalui anggapan bahwasanya variabel independen lain konstan. **12 32** Sesuai tingkat signifikansi 0,05 maka kriteria pengujian memiliki arti bahwa adanya pengaruh yang signifikan diantara variabel independen dengan variabel dependen (H_0 ditolak) apabila nilai signifikan menunjukkan $<$ 0,05 dan T hitung $>$ T tabel.

3.8.2. Uji Simultan (Uji F)

Sesuai Ghozali et al. (2020) jika ingin memahami berapa besarnya pengaruh tiap-tiap variabel independen pada variabel dependennya, dilakukan analisis

menggunakan uji F. Jika hubungan tersebut dianggap signifikan, hal ini menunjukkan potensi generalisasi pada populasi secara umum. Kriteria signifikansi biasanya berkisar antara 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%), tergantung pada preferensi peneliti. Hasil uji F ditampilkan dalam tabel ANOVA. Hipotesis nol dapat ditolak bila nilai signifikansinya kurang dari 0,05, menunjukkan bahwasanya variabel independen memengaruhi variabel dependennya secara signifikan. 3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2) Dalam mengevaluasi kapasitas model regresi saat menguraikan variasi variabel dependen menggunakan alat ukur koefisien determinasi. Uji R^2 ditujukan guna memahami kemampuan variabel bebas (X_1 dan X_2) dalam menguraikan variasi variabel terikat (Y), baik dengan cara parsial ataupun secara keseluruhan. Sesuai perspektif Ghazali et al. (2020) bila analisis yang dipergunakan regresi berganda, akibatnya yang dipergunakan yakni nilai Adjusted R Square. Nilai R^2 memiliki kisaran 0 – 1 atau ($0 < R^2 < 1$). Bila nilai R^2 dekat dengan 1 berarti makin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen, kemudian bila R^2 memiliki nilai yang rendah memuat arti kapasitas variabel independen untuk menerangkan variabel dependen sangat dibatasi.

7 63 36 BAB

IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN 4.1. Hasil Analisis Data Pada deskripsi data akan disajikan atau dijelaskan tentang profil responden termasuk identifikasi individu, seperti nama, jenis kelamin, dan masa kerja. 45 Analisis kuantitatif akan melibatkan evaluasi keabsahan dan keandalan instrumen yang digunakan, analisis regresi linier berganda, pemeriksaan asumsi klasik, serta pengujian t (Parsial) dan uji F (simultan). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang dan menggunakan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Service Aolution) Versi 25.0 untuk mengolah data. 4.1 1 1. Karakteristik Responden Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang yang tersebar di empat store yang berbeda. Masing-masing store tersebut diantaranya South City Square, R.E.

Marthadinata Gaplek, Living Plaza Pamulang, dan Puspitek. Seluruh karyawan tersebut merupakan karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang dengan berbagai jabatan, mulai dari jabatan Part Time, Team Member of Store, Crew Leader, Store Supervisor, Store Manager, dan karyawan yang bukan bekerja untuk store seperti Area Manager dan maintenance. 9 79 1. Jenis Kelamin

Responden dikategorikan menjadi dua kelompok, laki-laki dan perempuan, tergantung pada jenis kelamin mereka. Tabel di bawah ini menampilkan sebaran responden menurut jenis kelaminnya: Tabel 4.1. Karakteristik responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	33	31.1	31.1	31.1
Perempuan	49	68.9	68.9	68.9
Total	83	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai data tersebut, diperoleh data bahwasanya jumlah responden didominasi oleh karyawan perempuan. Hal ini memiliki dampak pada berbagai aspek, termasuk peningkatan kualitas layanan dan komunikasi yang lebih baik dengan pelanggan, karena perempuan sering kali dianggap lebih ramah dan empatik. Namun, terdapat juga berbagai tantangan seperti kesempatan promosi yang tidak seimbang serta risiko pelecehan seksual yang lebih tinggi. Sehingga, hal krusial untuk manajemen restoran untuk menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, fleksibilitas kerja, dan perlindungan terhadap pelecehan untuk menghasilkan lingkungan kerja yang adil dan aman untuk semua karyawan.

2. Lama Masa Kerja Berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat sebagai berikut: Tabel 4.2.

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	11	13.25	13.25	13.25
1 – 5 Tahun	3	3.61	3.61	3.61
6 – 10 Tahun	12	14.46	14.46	14.46
10 – 20 Tahun	3	3.61	3.61	10.0
Total	83	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai tabel tersebut diperoleh data bahwasanya jumlah responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun. Hal tersebut memiliki dampak bahwa mereka umumnya memiliki cukup pengalaman untuk memahami alur kerja dan standar pelayanan, sambil tetap memiliki

semangat dan energi tinggi untuk bekerja dengan efisien. Adaptabilitas mereka terhadap perubahan dan inovasi dapat 38 meningkatkan dinamika operasional. Oleh karena itu, manajemen restoran perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan, peluang pengembangan karir, dan insentif yang menarik untuk mempertahankan karyawan berpengalaman dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

4.1.2. Hasil Analisis

4.1.2.1. Uji Validitas

Diperuntukkan untuk mengevaluasi seberapa akurat instrumen pengukur menangkap konsep tentang gejala atau kejadian yang diamati. Untuk menilai validitas konstruksi, perlu dilakukan perhitungan koefisien korelasi antara setiap ukuran validitas dan skor total. Korelasi ini disesuaikan dengan jumlah total item menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Evaluasi kevalidan dilakukan dengan uji signifikansi, membandingkan koefisien korelasi yang diestimasi dengan nilai kritis dalam tabel. Derajat kebebasan (df) = $n-2$, dalam contoh ini, $df = 81$ dari total 83 responden. Tingkat α 0,05 sesuai dengan nilai kritis 0,2159 dalam tabel korelasi. Kolom pernyataan yang direvisi ditampilkan untuk setiap item. Apabila menunjukkan hasil positif antara nilai kritis dan koefisien korelasi, maka pernyataan dinyatakan valid.

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja	0.646	0,2159	Valid
X1	0.714	0,2159	Valid
Variabel	0.695	0,2159	Valid
Corellation	0.667	0,2159	Valid
Rtabel	0.595	0,2159	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Beban Kerja X1 terlihat bahwasanya nilai Correted Item-Total Correlation tiap-tiap item pertanyaan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,2159). Maka setiap item dikategorikan valid atau H_0 diterima karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga instrumen dapat dipergunakan pada penelitian ini.

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0.415	0,2159	Valid
X2	0.549	0,2159	Valid
Variabel	0.414	0,2159	Valid
Corellation			
Rtabel			

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Motivasi Kerja X2 terlihat bahwasanya nilai Correted Item-Total Correlation tiap-tiap item pertanyaan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,2159). Maka setiap item dikategorikan valid

atau H0 diterima karena r hitung > r tabel. Sehingga instrumen dapat dipergunakan pada penelitian ini. Tabel 4.5. Uji validitas variabel produktivitas karyawan Y Variabel Corellation Rtabel Keterangan Produktivitas Karyawan 0.329 0,2159 Valid 0.641 0,2159 Valid 0.693 0,2159 Valid 0.385 0,2159 Valid 0.433 0,2159 Valid 0.714 0,2159 Valid

Sumber: Data Diolah, 2024 Pada tabel uji validitas variabel

Produktivitas Karyawan Y terlihat bahwasanya nilai Correted Item-Total

Correlation setiap item pertanyaan mempunyai r hitung > r tabel (0,2159). 38 58 67 90

Maka setiap item dapat dikatakan valid atau H0 diterima karena r hitung > r tabel.

Sehingga instrumen bisa dipergunakan pada penelitian ini. 4.1.2.2. Uji Reliabilitas Reliabilitas instrumen dapat dievaluasi dengan melihat nilai koefisien Cronbach Alpha pada setiap variabel. Cronbach Alpha adalah indikator statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi konsistensi internal dan keandalan item dalam pada penelitian. Dengan demikian,

instrumen yang dipergunakan dalam mengukur tiap-tiap variabel dikategorikan

bisa dipercaya bila nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,60. 40 Tabel 4.6. 9 10

27 36 55 67 93 Uji reliabilitas Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items

824 14 Sumber: Data Diolah, 2024 Sesuai data tabel, terlihat

bahwasanya nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel yang dievaluasi

melebihi 0,60. Sehingga, bisa ditarik simpulan bahwasanya baik beban

kerja maupun motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang bisa diandalkan

dalam memengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini. 4.1 1 7 11 17 35 51 80

3. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik untuk menganalisis syarat

normalitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas. 1 4.1 1 24 3.1. 1 2 4 11

15 18 20 24 26 28 33 43 56 75 Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk

menguji asumsi bahwa data dari setiap variabel penelitian harus mengikuti distribusi normal.

1 2 4 15 Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah

data penelitian memenuhi distribusi normal. 1 4 15 44 59 89 Untuk mengevaluasi

normalitas data, penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini

menguji signifikansi residu yang dihasilkan dari analisis. Pramono et

al. (2021) menjelaskan bahwa dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov sebaran

datanya berdistribusi normal apabila nilai Sig (p) > α, atau nilai signifikansi > 0,05.

3 Hasil uji normalitas data dari residual yang didapat yakni: Tabel 4.7. 4 13 19 29
 30 31 42 55 64 78 86 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual N 83 Normal Parameters a,b Mean 4 13 19 29 31 42 55 64 78
 0000000 Std. 19 29 64 Deviation 1.4135034 3 MED Absolute 090 Positive 082

Negative -.090 41 Test Statistic .090 Asymp. Sig. .200 c,d Sumber:

Data Diolah, 2024 Tabel ini menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini melebihi nilai ambang batas 0,05 (0,200 > 0,05). 24 Sehingga, dapat ditarik simpulan bahwasanya

data sisa mengikuti distribusi normal, menunjukkan bahwa model regresi mencapai pemenuhan asumsi normalitas. 4.1.3.2. Uji Multikolinearitas Uji ini dimanfaatkan untuk menganalisis kolonerasi pada variabel independen. 1 2 3 8 9 17 26 33

51 58 82 92 Model yang seharusnya ialah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. 3 Syarat terbebas multikolinearitas ialah tolerance > 0,10 dan batas VIF <10,00. 43 47 Berikut ini adalah hasil uji

multikolinearitas pada penelitian ini: Tabel 4.8. 87 Uji multikolinearitas Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

Collinearity Statistics B Std. Error Beta Tolerance VIF 1 (Constant) 4.463 1.423 3.137 .002 Beban Kerja .532 .106 .452 5.017 .00 .598 1.671 Motivasi Kerja .694 .151 .414

4.601 .00 .598 1.671 a. Dependent Variable: Produktivitas Sumber:

Data Diolah, 2024 Pada tabel di atas hasil pengujian multikolonieritas yang dijalankan didapati bahwasanya nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel beban kerja X1 adalah 1.671, variabel motivasi kerja X2 adalah 42 1.671, menunjukkan bahwasanya nilai Tolerance Value variabel X1 dan X2 yakni 0.598 dari kedua variabel melebihi 0,1 dan VIF tidak melebihi 10, jadi bisa ditarik simpulan bahwasanya dalam model regresi

tidak berlangsung masalah multikolonieritas. 4.1.3.3. 2 3 21 25 30 70 Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi varian residual antar observasi dalam model regresi. Model regresi yang ideal yakni yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Syarat

terbebas dari heteroskedastisitas adalah nilai sig. melebihi 0,05.

Sebaliknya, nilai signifikansi tidak melebihi 0,05 memperlihatkan didapati indikasi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang didapat adalah: Tabel 4.9.

6 8 19 40 Uji heteroskedastisitas Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficient s t Sig. B Std. 19 Error Beta 1 (Constant)

046 1.059 .043 .966 Beban Kerja -.048 .067 -.101 -.711 .480

Motivasi Kerja .191 .095 .285 2.008 .069 a. Dependent Variable:

RES2 Sumber: Data Diolah, 2024 Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai

signifikansi untuk variabel independen, yaitu beban kerja ($0,480 > 0,05$)

dan motivasi kerja ($0,069 > 0,05$), keduanya melebihi tingkat kepercayaan

5%. Maka model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. 4.1.4. Uji

Regresi Linear Berganda 43 Uji ini ditujukan guna menjalankan pengukuran

terkait hubungan diantara dua variabel ataupun lebih dengan memperlihatkan

korelasi diantara variabel independent dengan variabel dependen. Berikut

terlihat hasil uji regresinya melalui tabel ini: Tabel 4.10. 6 40 63 84 Uji regresi

linear berganda Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficient s t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 4.463 1.423

3.137 .002 Beban Kerja .532 .106 .452 5.017 .000 Motivasi Kerja .694

.151 .414 4.601 .000 a. Dependent Variable: Produktivitas Sumber: Data

Diolah, 2024 Tabel tersebut menampilkan hasil analisis regresi linier

dengan koefisien 0,532 untuk variabel beban kerja dan 0,694 untuk

variabel motivasi kerja, serta nilai konstanta sebesar 4,463. Sehingga,

model persamaan regresi yang didapat yakni: $Y = 4.463 + 0.532 X_1 +$

$0.694 X_2 + e$ Koefesien-koefesien hasil dari persamaan regresi linea

r berganda di atas maka dapat diuraikan bahwa : 1. Nilai konstanta

sebesar 4.463 hal itu bisa menguraikan bahwasanya jika variabel beban

kerja dan motivasi kerja dikategorikan konstan atau tidak ada perubahan

pada variabel bebas maka y produktivitas bernilai 4.463 2. Nilai

koefisien regresi beban kerja sebesar 0,532 memiliki nilai positif

artinya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas yaitu sifatnya positif dan cukup kuat.

Apabila nilai beban kerja mengalami kenaikan, maka variabel

Sehingga, hipotesis bahwa motivasi kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat diterima. 4.1.5.2. Uji F Uji F dipergunakan dalam menentukan apakah seluruh variabel independen dalam model secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Prosedurnya melibatkan perbandingan nilai F hitung (Fhitung) dengan nilai F kritis (Ftabel) untuk memutuskan apakah hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak. 18 54 57 Bila nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka H_0 diterima. 18 57 Kebalikannya, bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, berakibat H_0 ditolak. Nilai F tabel bisa ditemukan dalam tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$, yakni k ialah jumlah variabel independen dan n ialah jumlah sampel. Dalam kasus ini, nilai F tabel adalah 3,109 untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 81$. Tabel 4.11. Uji F ANOVA a Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 274.302 2 137.151 63.159 .000 b Residual 173.722 80 2.172 Total 448.024 82 Sumber: Data Diolah, 2024 46 Uji F dalam tabel yang tersedia menggunakan metode ANOVA (Analysis of Variance). Penilaian didasarkan pada nilai signifikansi probabilitas. 59 Bila nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini merupakan hasil data dari uji F yang dijalankan pada penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung yang di peroleh sebesar 63.159 yang berarti $> F$ tabel 3,109 dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yakni dengan besaran 0,000. 16 72 Maka beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. Berdasarkan hasil pengujian yang diberikan, nilai F hitung sebesar 63,159 jauh lebih tinggi dari nilai F kritis sebesar 3,109. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang tidak melebihi ambang batas yang sudah ditetapkan yakni 0,05. 2 23 27 46 50 54 Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan motivasi kerja secara simultan menghasilkan dampak yang signifikan bagi produktivitas karyawan

PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. 4.1.5.3 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan dalam memahami persentase sumbangan pengaruh simultan variabel-variabel independen (X_1) Terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun secara keseluruhan. Tabel 4.13.

Uji koefisien determinan Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1

.612 .603 1.474 a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban

Kerja Sumber: Data Diolah, 2024 Tabel tersebut menampilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 atau 61,2%. Angka ini mencerminkan kontribusi dari kedua variabel independen, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, 47 terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,2% variasi dalam produktivitas karyawan. Sebesar 38,8% berasal dari faktor-faktor lain diluar model ini.

4.2. Pembahasan 4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Tabel tersebut menampilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 atau 61,2%.

Angka ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari kedua variabel independen, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,2% variasi dalam produktivitas karyawan.

Sisanya, sebesar 38,8%, dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai aspek seperti pengembangan keterampilan, penggunaan teknologi dengan baik, kerjasama tim yang efektif dan manajemen waktu yang lebih baik. Beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan, karena jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan dapat langsung memengaruhi kualitas serta kuantitas output yang dihasilkan. Pada karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang, sebagian besar karyawan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi saat mendapatkan tuntutan lebih tinggi dari atasannya, terutama dalam tuntutan administrasi, pengendalian produk, dan pelayanan.

REPORT #21994581

Terlebih lagi karena bekerja pada industri food and beverage yang menuntut karyawannya untuk lebih peduli terhadap kualitas produk dan pelayanan. Pada karyawan PT Eka Boga Inti diwajibkan adanya pengendalian produk untuk menghindari produk rusak dan tidak layak saji. Secara langsung, saat beban kerja mengalami peningkatan maka membuat produktivitas karyawan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan akan bekerja lebih produktif disaat terdapat banyak tuntutan, dan bekerja lebih santai disaat tidak adanya tuntutan. Kejadian ini telah didukung oleh hasil penilaian pengendalian produk pada periode Maret sampai April 2024 yang terlihat pada gambar 4.1. 48 Gambar 4.1. Nilai pengendalian produk

Sumber: Data Perusahaan, 2024 Dan karena jumlah konsumen yang datang dan memesan jauh lebih banyak dibandingkan hari lainnya, karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan lebih cepat dan cekatan dengan tetap memperhatikan aspek pelayanan 5S. Pada periode Maret 2024, disaat terjadi peningkatan jumlah beban kerja berupa peningkatan konsumen dan penjualan, produktivitas karyawan mengalami peningkatan berdasarkan data Feedback Store Report yang telah direkap dari empat store yang terlihat pada gambar 4.2. Gambar 4.2. Laporan feedback store Sumber: Data Perusahaan, 2024 Selain itu, beban kerja yang seimbang dan dikelola secara baik dapat menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan. Dengan beban kerja yang tepat dan pembagian tanggung jawab tugas yang 49 sama terhadap seluruh karyawan dengan satu level jabatan, karyawan bisa bekerja dengan optimal, menggunakan kemampuan dan waktu mereka secara efisien. Manajemen yang baik dalam mendistribusikan tugas juga memungkinkan karyawan untuk fokus pada prioritas utama tanpa merasa terbebani atau terabaikan. Kondisi kerja yang mendukung, termasuk dukungan dari manajemen dan rekan kerja, serta fasilitas yang memadai, turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hal ini didukung oleh studi sebelumnya yang dijalankan oleh Ariani et al. (2020) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karawan secara positif dan signifikan. Serta pada

penelitian Skripsi oleh Hayati (2021) yang memiliki hasil pada penelitiannya berupa beban kerja memiliki dampak yang signifikan dan substansial terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, yang bisa saja terlalu banyak atau kurang sesuai. Ini juga mencakup tingkat keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan. Produktivitas kerja akan meningkat ketika jumlah tugas sejalan dengan kemampuan fisik, bakat, dan waktu yang tersedia.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan tabel koefisien, variabel insentif kerja (X2)

memiliki nilai t hitung sebesar 4,601. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,601 > 1,990$) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang artinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. Korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja memperlihatkan apabila semakin naik motivasi kerja, semakin naik pula produktivitas kerja. Motivasi kerja berperan krusial pada penentuan tingkat produktivitas karyawan. Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Karyawan yang merasa dihargai serta diberi kesempatan untuk berkembang biasanya menunjukkan kinerja yang lebih optimal, inisiatif yang lebih tinggi, serta kemauan untuk berkontribusi lebih banyak pada tujuan perusahaan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan yang tidak termotivasi mungkin menunjukkan sikap apatis, kurang inisiatif, dan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi persyaratan minimum. Hal ini tidak hanya mengurangi efisiensi dan kualitas output, tetapi juga bisa merusak semangat tim secara keseluruhan. Sehingga, penting bagi manajemen agar secara aktif menciptakan strategi motivasi yang efektif, seperti pemberian penghargaan, umpan balik konstruktif, dan menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Hal tersebut diperkuat

dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Prayudi (2021) yang menjelaskan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 4.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai F hitung sebesar 63,159 lebih tinggi dari nilai F kritis sebesar 3,109. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang kurang dari ambang batas yang ditetapkan yaitu 0,05. 2 23 27 46 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa gabungan faktor beban kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.. Motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara simultan. Ketika kedua faktor tersebut dikelola secara baik, mereka dapat saling memperkuat untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih siap dan antusias dalam menghadapi beban kerja yang diberikan, sementara beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan dapat menjaga tingkat motivasi tetap tinggi. Misalnya, karyawan yang diberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuannya dan mendapatkan pengakuan atas pencapaiannya cenderung lebih produktif sebab mereka merasa dihargai serta termotivasi agar terus berkinerja baik. Sebaliknya, jika salah satu faktor ini tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menurunkan produktivitas secara signifikan. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan motivasi yang memadai dapat 51 menyebabkan kelelahan dan burnout, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Di sisi lain, meskipun karyawan termotivasi, beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu ringan bisa membuat mereka merasa bosan dan tidak tertantang, sehingga mengurangi tingkat produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan keseimbangan antara memberikan beban kerja yang menantang namun realistis, serta menjaga motivasi karyawan melalui berbagai insentif dan dukungan. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan

optimal, yang kemudian ada kenaikan produktivitas secara keseluruhan. Hal tersebut diperkuat dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Aknes & Silaswara (2023) yang memiliki hasil bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi produktivitas karyawan dengan positif dan signifikan.

4.3. Implikasi

4.3.1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, pemahaman tentang pengaruh simultan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Teori-teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg bisa diperluas dengan memasukkan variabel beban kerja sebagai faktor moderasi yang signifikan. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana interaksi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, model stres kerja seperti Model Job Demands-Resources (JD-R) bisa dikembangkan untuk lebih spesifik mencakup aspek-aspek beban kerja dan motivasi kerja, memberikan kerangka yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika produktivitas karyawan.

4.3.2. Implikasi Praktis

Dari segi praktis, perusahaan dapat menerapkan temuan ini untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan kebijakan organisasi. Manajer HR dapat merancang program pengembangan karyawan yang tidak hanya memotivasi tetapi juga memastikan beban kerja yang dilimpahkan berdasarkan pada keahlian dan kapasitas 52 karyawan. Misalnya, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan yang adil, menyediakan peluang pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi. Selain itu, pemantauan dan penyesuaian beban kerja secara berkala dapat membantu mencegah burnout dan memastikan karyawan tetap produktif. Implementasi pendekatan ini dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja, pengurangan tingkat turnover, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

26 36 68 81 95 98 53 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai penelitian yang sudah dijalankan dengan alat bantu Software IBM SPSS 25, dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1. Beban kerja secara parsial menghasilkan dampak positif dan signifikan

bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. 2. Motivasi kerja secara parsial menghasilkan dampak positif dan signifikan bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. 3. Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan menghasilkan dampak signifikan bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. 5.2. Saran 1. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak positif sebagai informasi yang dibutuhkan peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti di waktu mendatang untuk memperoleh sumber inspirasi saat mengembangkan ilmu pengetahuan yang memiliki kaitan terhadap aspek-aspek seperti beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Saran yang bisa diberikan untuk peneliti selanjutnya ialah mencakup: a. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan inovasi dalam penelitian berikutnya, namun masih tersedia ruang untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian lebih lanjut dapat menambahkan faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, seperti aspek yang berasal dari perusahaan, kehidupan sosial, psikis maupun psikologis karyawan. b. Peneliti berikutnya mampu mengembangkan penelitian dengan fokus pada dampak yang akan terjadi setelah dilakukannya penelitian tersebut, baik kepada peneliti 54 maupun kepada karyawan perusahaan, baik pada jangka pendek ataupun panjang. c. Peneliti berikutnya mampu mengkaji ulang terkait faktor beban kerja dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang akan bermanfaat bagi sebuah perusahaan. d. Peneliti berikutnya memiliki tekad dan mampu untuk melakukan kolaborasi dengan pihak yang ahli terkait bidang sumber daya manusia, seperti Human Resource Development , spesialis hubungan industri, serta spesialis kesehatan dan keselamatan kerja. 2. Bagi Human Resource Management PT Eka Boga Inti a. Diharapkan mampu mengimplementasikan kebijakan terkait hak yang sama dan

adil kepada seluruh karyawan, termasuk libur, pesangon, bonus, dan jenjang karir. Dengan memberikan jumlah libur, pesangon, bonus, dan jenjang karir yang transparan dan adil kepada seluruh karyawan, mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dengan begitu produktivitas karyawan akan meningkat. Human Resource Management dapat berkoordinasi dengan Area Manager dan Store Manager untuk memiliki jumlah minimal dan maksimal karyawan pada masing-masing store berdasarkan jobdesk harian dan sales monthly, dengan begitu jumlah beban kerja yang diberikan tidak akan terasa terlalu berat atau terlalu ringan bagi karyawan. Dengan begitu produktivitas karyawan dapat terlihat berdasarkan jumlah beban kerja yang diberikan dan dijalankan setiap harinya.

b. Pihak Store Manager mampu memberikan laporan kepada Human Resource Management terkait kekurangan sumber daya manusia pada store tersebut sehingga karyawan memiliki libur yang tidak sesuai dengan seharusnya, jam kerja yang bertambah karena pekerjaan belum terselesaikan dan karyawan mengalami peningkatan terhadap beban kerja karena dua jobdesk dikerjakan oleh satu orang. Walaupun produktivitas karyawan meningkat disaat beban kerja meningkat, namun tidak menutup kemungkinan bahwa akan terjadi peningkatan turn over pada perusahaan tersebut.

55 c. Mengadakan kegiatan di luar pekerjaan minimal sebanyak satu kali dalam satu tahun. Kegiatan dapat berupa penginapan satu malam, mengunjungi tempat wisata dalam satu hari, atau kegiatan lomba yang dihadiri beberapa store dalam satu hari pada satu tempat yang sama. Kegiatan ini bertujuan untuk menyatukan banyak karyawan dalam suatu kegiatan yang menyenangkan, menjalin hubungan kekeluargaan, hiburan bagi karyawan, dan saling bertukar pikiran. Dengan adanya kegiatan seperti ini, karyawan akan lebih merasa dihargai oleh perusahaan karena karyawan mendapatkan hak atau bonus diluar hak yang telah ditetapkan pada undang-undang tenaga kerja.

d. Membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh pegawai dari seluruh jabatan. Untuk membentuk kerja sama yang baik serta karyawan dengan produktivitas tinggi diperlukan adanya

komunikasi dari berbagai arah untuk menyampaikan informasi dan keluhan terkait tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Kemudian, dilakukan pelatihan dan verifikasi kemampuan secara rutin kepada seluruh karyawan pada semua jabatan. Sehingga perusahaan atau pihak yang berwenang mampu memberi tugas terhadap karyawan sejalan atas kapasitas yang telah diverifikasi.

3. Bagi karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang a. Mampu bekerja lebih semangat disaat beban kerja sedikit atau banyak, sehingga kualitas sumber daya manusia perusahaan akan dikenal lebih baik apabila dibandingkan dengan perusahaan lain. Dan diharapkan karyawan tidak mudah menyerah pada pekerjaan yang dijalankan, sehingga masing-masing karyawan dapat menjadi panutan bagi karyawan lain untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi. b. Diharapkan agar karyawan selalu memiliki motivasi dalam bekerja agar mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. motivasi tersebut dapat berasal dari dalam perusahaan, dari dalam diri, maupun dari pihak keluarga ataupun pasangan. Karena dengan mempunyai motivasi yang tinggi, maka kita akan lebih semangat saat menuntaskan tanggung jawab serta tugas yang dibebankan 56 perusahaan, dengan begitu kita akan lebih produktif dalam bekerja. 57



REPORT #21994581

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.78% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/15802/5/12.61.0008%20Grace%20Kartika%20Suma..	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.69% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/27083/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.49% repository.upi-yai.ac.id http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.45% jurnal.unived.ac.id https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/3889/3512/	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.44% repository.uniba.ac.id https://repository.uniba.ac.id/344/4/BAB%20III.doc	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.42% eprints.unm.ac.id https://eprints.unm.ac.id/19175/1/ARTIKEL%20AKBAR%20R.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	0.41% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/19271/5/12.60.0234%20RUDY%20FEBRIANTO%20%..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.41% journal.stieken.ac.id https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/512/574/10...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.4% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/60200/5/BAB%20V.pdf	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
10. 0.39%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/75221/1/Skripsi%20..	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.38%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2947/2958..	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.38%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/3151/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.34%	eprints.unm.ac.id https://eprints.unm.ac.id/16049/1/JURNAL%20PDF.ASHABUL%20MAHDI%20MA...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.33%	journal-stiehidayatullah.ac.id https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/download/317/270	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.33%	eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/18535/4/BAB%20III%2010401241010.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.32%	ejurnal.undana.ac.id https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/11393/5742/	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.32%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/84/4/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.31%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0021/B.111.15.0021-0..	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.3%	repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/6458/7/7.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.3%	etheses.iainponorogo.ac.id https://etheses.iainponorogo.ac.id/22942/1/SKRIPSI_ARIN%20RAMADHIANI%20...	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
21. 0.29%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/102884-ID-faktor-faktor-yang-mem..	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.29%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/36595	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.29%	journal.yrpiaku.com https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/download/4230/2375/22591	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.29%	repository.nobel.ac.id http://repository.nobel.ac.id/796/1/ANDI%20AHMAD%20LUTHFI%20SALAHUDD...	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.28%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6362/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.28%	repository.ubt.ac.id https://repository.ubt.ac.id/repository/UBT30-06-2022-100702.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
27. 0.28%	eprints.ummetro.ac.id http://eprints.ummetro.ac.id/1999/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.27%	journal.stiepasim.ac.id https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/download/33/25/...	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.27%	jom.uin-suska.ac.id https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/JEIS/article/download/1642/288/3294	● ●
INTERNET SOURCE		
30. 0.26%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5685/5727..	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.25%	ejournal.unisbablitar.ac.id https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/translitera/article/download/2476/..	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
32. 0.25%	e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6109/4624	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.25%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/32205/4/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.25%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/10880/2/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
35. 0.24%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/27448/5/15.G1.0155-CAROLINE%20SETIYANTI-BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.24%	eprints.ubhara.ac.id http://eprints.ubhara.ac.id/1726/1/SKRIPSI%20DITA%20TRIANDANI.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
37. 0.23%	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Met..	● ●
INTERNET SOURCE		
38. 0.23%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/4367/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.23%	online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/24199/16426/81583	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.22%	dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/17791/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.22%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8945/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.22%	journal.widyakarya.ac.id https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/download/2..	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
43. 0.22%	journal.yrpipku.com https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/3765/2087/19916	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.22%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/11185/5/Bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.21%	e-journals.unmul.ac.id https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/article/view/8180	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.21%	pustaka.unpad.ac.id http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2010/05/prosedur_pemilihan_...	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.21%	repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.2%	jurnal.smartindo.org https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil/article/download/158/74/452	● ●
INTERNET SOURCE		
49. 0.2%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/61060/5/9.%20Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.2%	jkpbp.ppj.unp.ac.id http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/index.php/JKPBP/article/download/400/120	● ●
INTERNET SOURCE		
51. 0.2%	ejournal.lmiimedan.net https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/55/51	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.19%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/3774/5/Bab%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.18%	lemlit.unpas.ac.id https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuan..	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
54.	0.18% cdn.undiksha.ac.id	●
	https://cdn.undiksha.ac.id/wp-content/uploads/sites/10/2019/06/19222824/1.-U..	
INTERNET SOURCE		
55.	0.18% journal.polteksahid.ac.id	●
	https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/download/306/285/1266	
INTERNET SOURCE		
56.	0.17% repository.uinsu.ac.id	●
	http://repository.uinsu.ac.id/6983/1/skripsi.pdf	
INTERNET SOURCE		
57.	0.17% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18305/05.4%20bab%204.p..	
INTERNET SOURCE		
58.	0.17% repository.um-surabaya.ac.id	●
	https://repository.um-surabaya.ac.id/3643/4/BAB_3.pdf	
INTERNET SOURCE		
59.	0.17% repository.umy.ac.id	●
	https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/28129/BAB%20V.pdf?...	
INTERNET SOURCE		
60.	0.17% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/8540/4/4.%20BAB%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
61.	0.17% repository.stiegici.ac.id	●
	https://repository.stiegici.ac.id/document/download/6ce17860-ae3-47ae-9a22...	
INTERNET SOURCE		
62.	0.16% repository.uir.ac.id	●
	https://repository.uir.ac.id/9267/1/HArsa.pdf	
INTERNET SOURCE		
63.	0.16% repository.unika.ac.id	●
	http://repository.unika.ac.id/69/15/10.60.0155%20Isnia%20Pratiwi%20BAB%20I...	
INTERNET SOURCE		
64.	0.16% repository.upi.edu	●
	http://repository.upi.edu/33413/10/S_PEA_1305434_Appendix1.pdf	



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
65. 0.16%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6567/10/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
66. 0.16%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/69577/4/S_PGSD_1706205_chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
67. 0.16%	repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/20912/8/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.16%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78594/1/AINUN%20...	● ●
INTERNET SOURCE		
69. 0.15%	journal.stiepasim.ac.id https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/133/119/124	●
INTERNET SOURCE		
70. 0.15%	jurnal.penerbitseval.com https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/download/...	●
INTERNET SOURCE		
71. 0.15%	repository.um-surabaya.ac.id https://repository.um-surabaya.ac.id/8337/1/Manajemen%20SDM_.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72. 0.14%	ejournal.unis.ac.id https://ejournal.unis.ac.id/index.php/JEB/article/view/2990/1849	●
INTERNET SOURCE		
73. 0.14%	ejournal2.undip.ac.id https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/generics/article/download/12271/7192	●
INTERNET SOURCE		
74. 0.13%	jurnal.uns.ac.id https://jurnal.uns.ac.id/sepa/article/download/21016/16314	●
INTERNET SOURCE		
75. 0.13%	ejournal.unesa.ac.id https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/46393/39055/	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
76.	0.13% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5150/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.13% repository.syekhnurjati.ac.id https://repository.syekhnurjati.ac.id/13250/1/8.Pengaruh%20Pemberian%20Asu..	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.12% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.12% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/18281/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.12% repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/18097/BAB%203.pdf?s...	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.12% repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/14830/1/RizkyAfriani.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
82.	0.11% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/2476/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.11% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/18505/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.11% journal.stiem.ac.id https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/280/207	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.1% thesportjournal.org https://thesportjournal.org/article/factors-affecting-attendance-at-bowl-games...	● ●
INTERNET SOURCE		
86.	0.1% digilib.esaunggul.ac.id https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-10243-23.%20lampir...	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE		
87. 0.1%	ejournal.urindo.ac.id https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download...	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.1%	jurnal.stikes-ibnusina.ac.id https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/JUREKSI/article/download/445/42..	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.09%	eprints.umm.ac.id http://eprints.umm.ac.id/1178/5/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.09%	digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/12631/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.08%	journal.unimar-amni.ac.id https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Populer/article/download/1350/10...	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.07%	www.spssindonesia.com https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat...	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.06%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/284865-analisis-pengaruh-motivas...	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.06%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/1382/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
95. 0.06%	repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/10457/1/2010_201006ADN.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
96. 0.05%	www.academia.edu https://www.academia.edu/9537427/H_Penelitian_Terdahulu_Tabel_2_1_Pene...	● ●
INTERNET SOURCE		
97. 0.03%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/20165/4/15.D1.0241%20ANDI%20PRANOTO%20%2...	●



REPORT #21994581

INTERNET SOURCE

98. **0.03%** journal.stiepasim.ac.id

<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/177/160/165>



INTERNET SOURCE

99. **0.03%** repositori.uma.ac.id

https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1889/5/111804027_file_...



100.

INTERNET SOURCE

0.03% repositori.widyagamahusada.ac.id

http://repositori.widyagamahusada.ac.id/id/eprint/361/1/Skripsi_Kesling_Reyna..

