



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Dion Aji Prawiyono 212010200306 Artikel Archive**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidapet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**8065**

Length in words

**58246**

Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		2
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		135

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://wsj.westscience-press.com/index.php/wsshs/article/view/813">https://wsj.westscience-press.com/index.php/wsshs/article/view/813</a>	44 0.55 %
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032</a>	42 0.52 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032</a>	40 0.50 %
4	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032</a>	39 0.48 %
5	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31935/36025">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31935/36025</a>	38 0.47 %

6	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032</a>	34 0.42 %
7	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/391595-none-c7403d49.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/391595-none-c7403d49.pdf</a>	31 0.38 %
8	<a href="https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/8215/4080">https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/8215/4080</a>	31 0.38 %
9	<a href="http://etheses.uingusdur.ac.id/8617/1/4120082_BAB%20!%20%26%20BAB%20V.pdf">http://etheses.uingusdur.ac.id/8617/1/4120082_BAB%20!%20%26%20BAB%20V.pdf</a>	29 0.36 %
10	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032</a>	23 0.29 %

from RefBooks database (1.35 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Depo Arinda Indoekrim Sukamulya Zanah Miftahul, Erin Soleha;	23 (4) 0.29 %
2	EVALUASI RISIKO KESEHATAN AKIBAT PAPARAN LOGAM BERAT DALAM AIR MINUM: STUDI EPIDEMIOLOGI LINGKUNGAN Apsari Desy Ari, Dewi Rd. D. Lokita Pramesti, Butarbutar Augustinus Robin, Bhakti Wiranti, Restu Auliani, Oktavia Swastika, Farlina Baiq Fina;	14 (1) 0.17 %
3	PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT LUWU M. Suhardi, Salju Salju,Mellyani Mellyani;	13 (1) 0.16 %
4	REFLECTION OF MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY IN INDONESIA (LITERATURE STUDY) Mileniari Sifra Aditha, Ikhwan Khairul;	11 (1) 0.14 %
5	Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin Yeni Yeni,Piura Meila Puspa, Endah Dewi Purnamasari;	9 (1) 0.11 %
6	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA Walangitan Mac Donald, Tewal Bernhard .,Mawu Kendra S.;	8 (1) 0.10 %
7	PENGARUH KEPUASAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUKSES PERKASA DENGAN METODE STRUCTURAL EDUCATION MODELING (SEM) Pratiwi Kartika Amika, Rizal Syarifuddin, M. Iswandi,Andi Haslindah;	7 (1) 0.09 %
8	PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS MUARADUA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN Kenamon Mardiah, Riki Adriant, Tati Herlina,Dwi Sapitri;	7 (1) 0.09 %
9	Pengaruh Konten TikTok, Harga, Dan Customer Experience Terhadap Keputusan Pembelian Followers TikTok Pada Warung Mekar Jaya Malang Tyas Roihana Ervillia Rizki Rahamaning, Ratna Tri Hardaningtyas, N. Rachma;	6 (1) 0.07 %
10	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI SARANA JAYA Narpati Bintang, Dian Sudiantini,Vira Febianti;	6 (1) 0.07 %
11	Peran Digital Marketing, Word Of Mouth Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Masyarakat Sidoarjo Pada Merek 3second Di E-Commerce Sari Dewi Komala, Lilik Indayani,Kautsar Achmad Zilmam Sadad Abu;	5 (1) 0.06 %

from the home database (0.17 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	14 (2) 0.17 %
<b>from the Database Exchange Program (0.00 %)</b>		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>from the Internet (15.91 %)</b>		
NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31948/36032</a>	447 (27) 5.54 %
2	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/391595-none-c7403d49.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/391595-none-c7403d49.pdf</a>	69 (3) 0.86 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31935/36025">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4462/31935/36025</a>	47 (2) 0.58 %
4	<a href="https://wsj.westscience-press.com/index.php/wsshs/article/view/813">https://wsj.westscience-press.com/index.php/wsshs/article/view/813</a>	44 (1) 0.55 %
5	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184</a>	43 (6) 0.53 %
6	<a href="https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/8215/4080">https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/8215/4080</a>	37 (2) 0.46 %
7	<a href="https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377693/download/File_12-BAB-IV-Pembahasan.pdf">https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377693/download/File_12-BAB-IV-Pembahasan.pdf</a>	35 (4) 0.43 %
8	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7319/52490/58316">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7319/52490/58316</a>	32 (4) 0.40 %
9	<a href="https://i-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/18071/12116">https://i-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/18071/12116</a>	30 (3) 0.37 %
10	<a href="http://etheses.uingusdur.ac.id/8617/1/4120082_BAB%20I%20%26%20BAB%20V.pdf">http://etheses.uingusdur.ac.id/8617/1/4120082_BAB%20I%20%26%20BAB%20V.pdf</a>	29 (1) 0.36 %
11	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/d952/1ed1a32850cef0d7dadd7f7a40d64224ffa7.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/d952/1ed1a32850cef0d7dadd7f7a40d64224ffa7.pdf</a>	29 (3) 0.36 %
12	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/5704/1/15%20401%2000110.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/5704/1/15%20401%2000110.pdf</a>	29 (2) 0.36 %
13	<a href="http://repository.unmuhamember.ac.id/12635/10/J.%20ARTIKEL%20%281%29.pdf">http://repository.unmuhamember.ac.id/12635/10/J.%20ARTIKEL%20%281%29.pdf</a>	27 (2) 0.33 %
14	<a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26861/8/T1_212017036_Isi.pdf">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26861/8/T1_212017036_Isi.pdf</a>	23 (1) 0.29 %
15	<a href="https://myskripsi.ums.ac.id/media/skripsi/laporan/2024/12/28/SKRIPSI_HANAFI_RYO_OKTAVIAN.pdf">https://myskripsi.ums.ac.id/media/skripsi/laporan/2024/12/28/SKRIPSI_HANAFI_RYO_OKTAVIAN.pdf</a>	23 (2) 0.29 %
16	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/6034/1/13%20230%2000065.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/6034/1/13%20230%2000065.pdf</a>	23 (3) 0.29 %
17	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7889/2252">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7889/2252</a>	23 (2) 0.29 %
18	<a href="https://www.academia.edu/86305682/Kepuasan_Kerja_sebagai_Variabel_Pemediasi_Pengaruh_Motivasi_Kerja_terhadap_Kinerja_pada_PT_INKOASKU_Jawa_Barat">https://www.academia.edu/86305682/Kepuasan_Kerja_sebagai_Variabel_Pemediasi_Pengaruh_Motivasi_Kerja_terhadap_Kinerja_pada_PT_INKOASKU_Jawa_Barat</a>	20 (3) 0.25 %
19	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/25601/1/AMINITA%20FAUZA%20CHOERUN%20NISA_PENGARUH%20PERCEIVED%20EASE%20USE%20C%20PERCEIVED%20RISK%20DAN%20BRAND%20IMAGE%20TERHADAP%20KEPUTUSAN%20MENGGUNAKAN%20GOPAY%20DENGAN%20PENGGUNAAN%20FINTECH%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MODERASI%20%28STUDI%20KASUS%20MASYARAKAT%20DESA%20KROYA%29.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/25601/1/AMINITA%20FAUZA%20CHOERUN%20NISA_PENGARUH%20PERCEIVED%20EASE%20USE%20C%20PERCEIVED%20RISK%20DAN%20BRAND%20IMAGE%20TERHADAP%20KEPUTUSAN%20MENGGUNAKAN%20GOPAY%20DENGAN%20PENGGUNAAN%20FINTECH%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MODERASI%20%28STUDI%20KASUS%20MASYARAKAT%20DESA%20KROYA%29.pdf</a>	19 (2) 0.24 %
20	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/687/1/12%20220%200045.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/687/1/12%20220%200045.pdf</a>	18 (3) 0.22 %
21	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2941579&amp;val=26022&amp;title=Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20dan%20Pelatihan%20Terhadap%20Produktivitas%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20PT%20Sumber%20Alfaria%20Trijaya%20Bk%20Area%20BSD%20Tangerang%20Selatan">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2941579&amp;val=26022&amp;title=Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20dan%20Pelatihan%20Terhadap%20Produktivitas%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20PT%20Sumber%20Alfaria%20Trijaya%20Bk%20Area%20BSD%20Tangerang%20Selatan</a>	18 (3) 0.22 %

22	<a href="https://repository.um-surabaya.ac.id/7973/5/BAB_IVa.pdf">https://repository.um-surabaya.ac.id/7973/5/BAB_IVa.pdf</a>	17 (2) 0.21 %
23	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3300">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3300</a>	16 (2) 0.20 %
24	<a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jtm/article/download/27020/20432">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jtm/article/download/27020/20432</a>	15 (1) 0.19 %
25	<a href="https://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/FIRM-JOURNAL/article/viewFile/3904/1352">https://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/FIRM-JOURNAL/article/viewFile/3904/1352</a>	14 (1) 0.17 %
26	<a href="https://jurnal.unipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/download/342/303">https://jurnal.unipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/download/342/303</a>	14 (1) 0.17 %
27	<a href="https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/download/12361/6335">https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/download/12361/6335</a>	14 (2) 0.17 %
28	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/bb78/94f137e680e3a2338e2a2531535a6279c675.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/bb78/94f137e680e3a2338e2a2531535a6279c675.pdf</a>	12 (1) 0.15 %
29	<a href="https://text-id.123dok.com/document/wq2712ey1-pendekatan-histogram-pendekatan-grafik-pendekatan-kolmogorov-smirnov.html">https://text-id.123dok.com/document/wq2712ey1-pendekatan-histogram-pendekatan-grafik-pendekatan-kolmogorov-smirnov.html</a>	11 (2) 0.14 %
30	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/8b60/48b69d4b05629eb8e9260f2742fd75452cbe.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/8b60/48b69d4b05629eb8e9260f2742fd75452cbe.pdf</a>	11 (1) 0.14 %
31	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30496/9.%20BAB%20V.pdf?sequence=8">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30496/9.%20BAB%20V.pdf?sequence=8</a>	10 (1) 0.12 %
32	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/c3ec/44912501cd7004f2b5324f4984fb69abd14f.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/c3ec/44912501cd7004f2b5324f4984fb69abd14f.pdf</a>	10 (1) 0.12 %
33	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/26344/25965">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/26344/25965</a>	9 (1) 0.11 %
34	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4355</a>	9 (1) 0.11 %
35	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/25300/1/TThalita%20Abitah%20Rosyandria_2017201185_Skripsi.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/25300/1/TThalita%20Abitah%20Rosyandria_2017201185_Skripsi.pdf</a>	6 (1) 0.07 %
36	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/12502/10/J.%20ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/12502/10/J.%20ARTIKEL.pdf</a>	6 (1) 0.07 %
37	<a href="https://jurnaluniv45sbyp.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/3392/3077/11478">https://jurnaluniv45sbyp.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/3392/3077/11478</a>	6 (1) 0.07 %
38	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/15750/1/Uswatun%20%20Khasanah_pengaruh%20capacity%20building_%20dan%20komitmen%20organisasi%20terhadap%20kinerja%20karyawam%20KSPPS%20SM%20Kramat%20cabangy%20purwokerto.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/15750/1/Uswatun%20%20Khasanah_pengaruh%20capacity%20building_%20dan%20komitmen%20organisasi%20terhadap%20kinerja%20karyawam%20KSPPS%20SM%20Kramat%20cabangy%20purwokerto.pdf</a>	6 (1) 0.07 %
39	<a href="https://litar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10110011_5A040321124341.pdf">https://litar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10110011_5A040321124341.pdf</a>	6 (1) 0.07 %
40	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/10611/10/J.%20ARTIKEL.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/10611/10/J.%20ARTIKEL.pdf</a>	6 (1) 0.07 %
41	<a href="https://jkb.fisip.unila.ac.id/index.php/jkb/article/download/401/202/">https://jkb.fisip.unila.ac.id/index.php/jkb/article/download/401/202/</a>	5 (1) 0.06 %
42	<a href="https://jurnal.staiypiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/349/352">https://jurnal.staiypiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/349/352</a>	5 (1) 0.06 %
43	<a href="https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1201/406/2923">https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1201/406/2923</a>	5 (1) 0.06 %
44	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6937/49726/55477">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6937/49726/55477</a>	5 (1) 0.06 %

### List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Page   1		
2   Page		
Page   3		
The Influence of Work passion, Workload, and Motivation on Employee Work Productivity at PT Bintang Teknik Nyata [Pengaruh Work passion, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata]		
Dion Aji Prawiyono1), Hasan Ubaidillah *,2), Rifdah Abadiyah *,3)		
1) Program <b>Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia</b>		
<u>2)</u> Program <b>Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia</b>		
3) Program <b>Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia</b>		
*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id 1), rifdahabadiyah@umsida.ac.id 2)		

Abstract. The goals of this learning was to determine how employee work productivity at PT Bintang Teknik Nyata is influenced by work passion, workload, and work motivation. The methodology of this study is quantitative. This study involved 110 employees of PT Bintang Teknik Nyata as samples. The sampling strategy in this study used the total sampling method. This study used primary data collected through the distribution of questionnaires and Likert scale measurements of respondents' answers. The SPSS program was used as part of the data analysis method in this study. The results of this study Work passion has a significant and positive influence on employee work productivity, Workload does not have a significant impact on employee work productivity levels, Motivation has a significant and positive influence on employee work productivity..

Keywords - Work passion, Workload, Motivation, Employee Work Productivity

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana produktivitas kerja karyawan PT Bintang Teknik Nyata dipengaruhi oleh work passion, beban kerja, dan motivasi kerja. Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 110 karyawan PT Bintang Teknik Nyata sebagai sampel. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Sumber data utama dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan pengukuran skala Likert atas jawaban responden. Program SPSS digunakan sebagai bagian dari metode analisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini Work passion memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, Beban kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci - Work passion, Beban Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

## I. Pendahuluan

Kemampuan perusahaan untuk memberdayakan setiap aspek sumber daya manusianya sangat penting bagi keberhasilannya agar perusahaan menjadi lebih kompetitif, perusahaan harus mampu melakukan ini. [1]. Dunia bisnis dipengaruhi oleh era globalisasi. Sebagai akibat dari globalisasi, bisnis bersaing ketat untuk menangkap pangsa pasar yang diinginkan. Dunia bisnis tidak dapat dihindari, dimotivasi oleh globalisasi agar struktur perusahaan yang sukses dan efisien dapat terwujud. Efisiensi serta efektivitas pada perusahaan sangatlah penting guna memberi suatu nilai lebih yang kompetitif dari para kompetitor dan juga guna memastikan kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif [2]. Untuk membantu mencapai tujuannya, perusahaan sendiri berupaya meningkatkan kemampuan karyawan dengan berbagai cara. Diharapkan bahwa upaya perusahaan untuk membangun kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memenuhi tujuan organisasi dan mencapai tujuannya [3].

Dalam konteks era globalisasi, di mana persaingan semakin ketat, perusahaan perlu mempertimbangkan sumber daya manusia agar dapat bertahan dalam bisnisnya. Agar dapat bertahan dan bertahan, perusahaan perlu memelihara dan meningkatkan sumber dayanya, termasuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan [4]. Pekerja dengan produktivitas tinggi merupakan komponen penting untuk menjaga kinerja operasional perusahaan dan mendorong pertumbuhan serta revitalisasinya. Sederhananya, produktivitas adalah evaluasi kapasitas individu atau kelompok untuk menghimpun produk berupa jasa atau barang yang sepadan dengan tindakan serta jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya [5].

1. Banyak aspek yang memberikan dampak produktivitas employee dalam bekerja untuk meningkatkannya. Adapun situasi zona kerja, seberapa tersedianya kompensasi atau honorarium, derajat kedisiplinan yang ada di tempat kerja, serta seberapa etika kerja diterapkan [6]. Disisi lain work passion juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kendatipun acapkali suasana gembira dan antusias dihubungkan dengan kegiatan non-pekerjaan, seperti hobi atau latihan jasmani, namun peninjauan dari para peneliti terdahulu mengindikasikan bahwa work passion mampu memberikan peningkatan pada produktivitas employee (tenaga kerja) [7].
2. Fenomena yang kerap terjadi ialah tenaga kerja yang bekerja diluar minat bidangnya atau tidak sesuai passion kerja. Semangat kerja atau 'work passion' adalah fenomena yang mendasar di tempat kerja, mendorong individu untuk berkinerja di atas dan di luar apa yang diperlukan. Karyawan yang bersemangat tentang pekerjaannya cenderung merasa lebih terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan penelitian terdahulu [8] tentang Pengaruh Gairah Kerja pada PT Kinerja Karyawan XYZ didapatkan hasil pemeriksaan data penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh gairah kerja karyawan terbesar pada kinerja mereka. Invensi serupa juga diidentifikasi dalam studi yang dilakukan oleh [9], dengan judul "Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement". Bukti empiris yang mendukung dampak positif langsung dari gairah yang harmonis terhadap kinerja karyawan dihasilkan oleh penelitian tersebut. Gairah yang harmonis umumnya menghasilkan tingkat ketinggian kepribadian dan mengalokasikan sasaran pada keikutsertaan kerja, yang mampu memberikan peningkatan kinerja tenaga kerja dan aksi OCB.
3. Beban kerja juga adalah faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Dampak negatif produktivitas tenaga kerja dapat dibentuk oleh beban kerja yang berlebihan. Kendatipun memberi padatnya jadwal bekerja, tingginya tingkat beban kerja yang dipikul mampu meluluhlantikkan ekualilibrium antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tenaga kerja, meningkatkan stres, dan berpiawai menurunkan motivasi dan antusias kerja [10]. Untuk memastikan bahwa karyawan beta bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik pada masing-masing karyawan, perusahaan perlu mengetahui berapa beban kerja yang efektif bagi setiap karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh dengan penelitian yang dilakukan di Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda [11] tentang pengaruh stres dan beban kerja terhadap produktivitas pekerja. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda memiliki dampak parsial dan positif terhadap produktivitas kerja mereka. Hal lain juga dilakukan oleh [12] dengan pernyataan dalam penelitiannya menyatakan kondisi pekerjaan dalam Penggunaan jam kerja yang berlebihan mengakibatkan beban kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dapat menimbulkan stres dan kelelahan fisik maupun mental untuk mengurangi produktivitas pekerja. Di sisi lain, produktivitas pekerja meningkat ketika beban kerja menurun. Hal ini berbeda dengan penelitian [13] yang meneliti tentang dampak motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja di PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Penelitian tersebut menjumpai bilamana beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja di PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Menurut studi terdahulu tersebut, mengindikasikan bilamana beban kerja tidak mampu memberi peningkatan pada produktivitas kerja. Beban kerja seseorang merupakan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikannya dalam kurun waktu yang telah dialokasikan oleh emiten [14].
4. Selain faktor work passion dan beban kerja, motivasi juga menjadi penyokong prioritas dalam upaya peningkatan produktivitas, sejauh mana tenaga kerja menikmati inspirasi dan motivasi dari rangsangan luar untuk menyelesaikan proyek kerja mereka dengan baik dan sesuai target [15]. Manusia termotivasi oleh kebutuhan, yang didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Meskipun motivasi memiliki arti penting, mencapainya dapat menjadi tugas yang menantang. Perlu diakui bahwa interaksi dan aktivitas yang bermanfaat atau merugikan penyelesaian tugas sering terjadi di organisasi publik [16]. Ada berbagai cara untuk mendorong karyawan agar lebih antusias terhadap pekerjaan mereka, seperti menekankan keinginan mereka untuk bekerja, yang akan mengarah pada peningkatan kreativitas dan produktivitas. Penelitian dari [17], yang menunjukkan jika lau produktivitas kerja didampaki secara positif dan signifikan oleh motivasi, memberikan dukungan untuk hal ini. Ini menyiratkan bahwa produktivitas pekerja akan meningkat secara

proporsional langsung dengan motivasi karyawan. Mirip dengan ini, produktivitas di tempat kerja akan menurun ketika motivasi menurun. Banyak faktor yang tidak memiliki dampak besar terhadap kinerja pekerja dalam penelitian Motivasi. Dengan demikian, Dapat dinyatakan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka tidak berpengaruh pada output mereka. Pekerja tidak mau berusaha untuk mencapai potensi penuh dan mengaktualisasikan diri untuk berkembang dan mendapatkan pengalaman lebih di tempat kerja sebaliknya, mereka hanya mengikuti perintah atasan dan bekerja karena takut kehilangan pekerjaan.

5. PT Bintang Teknik Nyata merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang supplier dan kontraktor. Sektor kontraktor menyediakan jasa sebagai berikut: perpipaan, perpipaan bahan bakar dan gas, pemasangan hidran, dan fabrikasi. jasa konstruksi untuk konstruksi mekanik. permesinan mesin. Pekerjaan sipil, listrik dan instrumentasi.

6. Berlandaskan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT Bintang Teknik Nyata, ditemukan bahwasanya ada pengaruh yang sangat kuat antara work passion terhadap kinerjanya. Ditemukan bahwa tenaga kerja merasa termotivasi dan memiliki antusias kerja yang tinggi, tugas-tugas sehari-hari menjadi lebih mudah dan karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat serta dengan hasil yang lebih baik. Namun, peneliti juga menemukan bahwa dalam beberapa bulan terakhir, beban kerja yang diterima karyawan terlalu banyak yang membuat karyawan merasa lelah secara fisik dan mental. Beban kerja inilah yang membuat karyawan merasa jemu dan hasil kerja tidak optimal. Lebih lanjut, peneliti melakukan observasi terkait motivasi kerja para karyawan, ditemukan bahwa motivasi yang didapat tidak hanya berasal dari gaji, tetapi juga dari apresiasi dan pengakuan yang diberikan oleh atasan. Jika atasan menghargai usaha dan kinerja karyawannya maka rasa lelah menjadi hilang. Namun, terkadang insentif dan penghargaan yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan usaha yang telah dikeluarkan, sehingga hal ini berdampak pada semangat kerja para karyawan. Terkait produktivitas, peneliti mendapatkan hasil bahwa saat beban kerja terlalu berat dan motivasi berkurang, produktivitas menjadi menurun, dan pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu tertentu sering kali menjadi tertunda.

7. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan atau gap antara produktivitas kerja karyawan dengan penelitian terdahulu tentang work passion, beban kerja, dan motivasi. Peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian pada bukti atau hasil penelitian (evidence gap). Evidence gap menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara fenomena dengan temuan atau data pendukung dari lapangan. Akibatnya, peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara temuan penelitian terdahulu, yang mendorong dilakukannya penelitian atau pemeriksaan ulang lebih lanjut.

#### 8. Tabel 1 Rekapitulasi Produktivitas Kerja dan Alokasi Karyawan PT Bintang Teknik Nyata Tahun 2024

Periode	Target Proyek (Unit)	Proyek Aktual Diselesaikan (Unit)	Persentase Pencapaian (%)	Alokasi Tenaga Kerja Per Proyek (Rata-rata)
Jan - Feb, 2024	6	6	100%	18
Mar - Apr, 24	7	6	85.7%	16
Mei - Jun, 24	6	5	83.3%	18
Jul - Agust, 24	6	6	100%	18
Sept - Okt, 24	9	7	77.8%	12
Nov - Des, 24	8	6	75%	14

9. Berdasarkan data yang terkumpul, terlihat bahwa produktivitas karyawan, yang diukur dari persentase pencapaian proyek, bervariasi sepanjang tahun. Pada periode Maret-April dan Mei-Juni, produktivitas menurun dengan pencapaian masing-masing 85.7% dan 83.3%, meskipun alokasi tenaga kerja relatif tinggi, yaitu rata-rata 18 orang per proyek. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, karyawan tidak mampu mencapai target, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi dan work passion. Namun, pada periode Januari-Februari dan Juli-Agustus, dengan alokasi tenaga kerja yang sama, produktivitas mencapai 100%, yang mengindikasikan adanya peningkatan motivasi dan work passion yang mempengaruhi pencapaian hasil maksimal. Sebaliknya, pada periode September-Okttober dan November-Desember, meskipun alokasi tenaga kerja sedikit berkurang, produktivitas tetap tidak mencapai target (77.8% dan 75%), yang menunjukkan bahwa faktor eksternal dan beban kerja yang tidak seimbang turut memengaruhi hasil akhir. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara beban kerja, motivasi, dan work passion dalam mendukung pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal.

10.

11. Rumusan Masalah:

1. Apakah variabel work passion mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan PT Bintang Teknik Nyata?
2. Apakah variabel beban kerja mempengaruhi **pada produktivitas kerja karyawan PT** Bintang Teknik Nyata?
3. Apakah variabel motivasi mempengaruhi **pada produktivitas kerja karyawan PT** Bintang Teknik Nyata?
4. Apakah variabel work passion, beban kerja, dan motivasi mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan PT Bintang Teknik Nyata?

Pertanyaan Peneliti: Apakah variabel work passion, beban kerja, dan motivasi memiliki pengaruh menegani produktivitas kerja karyawan PT Bintang Teknik Nyata?

Tujuan Penelitian: Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari work passion, beban kerja, dan **motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT** Bintang Teknik Nyata?

Kategori SDGs: Sesuai dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), pencapaian pekerjaan layak untuk semua, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan menjadi fokus kategori delapan.

#### 1. LITERATUR REVIEW

Work passion (X1)

Work atau kerja merupakan seorang pegawai yang harus mencapai tanggung jawabnya sebagai tokoh di suatu perusahaan atau organisasi. Sementara passion mampu diterjemahkan dalam keminatan yang keras pada suatu aktivitas atau pekerjaan yang memberikan arahan seseorang biar sukarela mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya [18]. Work atau kerja merupakan seorang pegawai yang harus mencapai tanggung jawabnya sebagai tokoh di suatu perusahaan atau organisasi. Sementara passion mampu diterjemahkan dalam keminatan yang keras pada suatu aktivitas atau pekerjaan yang memberikan arahan seseorang biar sukarela mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya [19]. Hasrat kerja diterjemahkan sebagai kuatnya tendensi pada tugas, dimana seseorang mencurahkan memberikan yang ia punya untuk mengerjakan tugas yang diberikan [20].

Variabel Work passion (WP) mempunyai tiga dimensi yaitu:[19]

1. Harmonious passions

## 2. Obsessive passions

## 3. Additional passions

Dalam penelitiannya [18] mengusulkan Work passion memiliki indikator:

1. Tulus mengabdikan sejumlah waktu untuk proyek yang disukai
2. Bekerja guna mencapai target
3. Berkeyakinan akan bidang / keterampilan yang dipunyai
4. Tekad yang kuat untuk menjadi expert pada suatu proyek
5. Aspirasi yang berkobar akan suatu bidang / keterampilan
6. Antusias yang gigih akan suatu bidang / keterampilan
7. Mengalokasikan masa untuk menempa diri pada suatu bidang

Penjelasan di atas mengarahkan kita pada kesimpulan bilamana work passion adalah hasrat yang gigih pada suatu tugas/aktivitas yang menggerakkan seseorang untuk tulus mendedikasikan waktu dan tenaga mentalnya untuk tugas atau aktivitas tersebut.

## Beban Kerja (X2)

Menurut [21] beban kerja adalah jumlah segala ikhtiar yang diperlukan oleh seseorang guna menamatkan suatu tugas/pekerjaan. Ini dapat meliputi aspek fisik dan mental, serta desakan waktu dan tanggung jawab yang berkorelasi dengan pelaksanaan proyek tersebut. Menurut [22] beban kerja adalah Pekerjaan/aktivitas yang ekstrem dapat melahirkan stres pada seseorang. Beban kerja tersebut merupakan perpaduan macam-macam aspek termaktub desakan tugas, ruang kerja itu sendiri, keterampilan karyawan, perilaku, dan persepsi [23].

Berdasarkan dimensi beban kerja meliputi yaitu : [24]

1. Aspek eksternal/beban yang bersumber selain tubuh pekerja, seperti:
  1. Pekerjaan yang menyertakan aktivitas fisik termasuk tempat kerja, organisasi tata letak, peralatan, dan situasi kerja, selain tugas pekerjaan.
  2. Organisasi kerja seperti struktur organisasi, skala gaji, pendelegasian tugas, pendelegasian wewenang, waktu istirahat, kerja malam, kerja shift, dan jam kerja.
  3. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik (pencahayaan, gangguan, getaran mekanis) dan lingkungan kimia (debu, gas pencemar udara).
2. Aspek Internal

Aspek internal bersumber dari dalam tubuh tenaga kerja. Kegawatan yaitu istilah untuk respons tubuh, dan tingkatnya dapat diukur secara objektif atau subjektif. Contoh faktor internal adalah psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan nutrisi) dan somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi fisik).

Menurut [22] beban kerja memerlukan indikator berikut, antara lain:

1. Lingkungan kerja
2. Tujuan yang ingin dicapai
3. Standar pekerjaan
4. Konflik peran
5. Tekanan emosional dalam pekerjaan
6. Sarana dan penggunaan waktu kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, beban kerja diartikan sebagai besarnya usaha yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas yang memiliki komponen mental dan fisik, keterbatasan waktu, dan tanggung jawab. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat seseorang menjadi tegang.

## Motivasi (X3)

Penyediaan unsur-unsur motivasi yang membangkitkan semangat kerja seseorang dan memungkinkan mereka untuk motivasi kerja terdiri dari bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan semua upaya untuk mencapai kepuasan [25]. Menurut [26] pekerja memiliki cadangan energi potensial, klaim, keadaan, peluang, dan dorongan motivasi individu menentukan bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan. Dengan kata lain, tujuannya adalah untuk melakukan lebih banyak upaya dan mencapai lebih dari yang dicapai orang lain. Dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: [27]

1. Kebutuhan untuk berprestasi (need to achievement) dikenal sebagai kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berhasil dalam kehidupan berorganisasi ditunjukkan oleh motivasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Berikut ini adalah beberapa indikator seseorang memiliki dorongan kuat untuk berhasil:

1. Berusaha untuk berkinerja baik di tempat kerja
2. Menikmati tantangan dan bersedia mengambil peluang di tempat kerja.
2. Keharusan koneksi merupakan syarat untuk kebutuhan akan lingkungan yang ramah dan menyenangkan saat berinteraksi dengan dengan anggota organisasi, baik pemimpin, bawahan, maupun rekan kerja. Biasanya, upaya pemenuhan kebutuhan berafiliasi dilakukan melalui kolaborasi dengan orang lain. Berikut ini adalah indikator dimensi afiliasi:
  1. Mengembangkan hubungan kerja yang positif
  2. Berkolaborasi bersama rekan kerja.
3. Kebutuhan untuk kekuasaan (need for power) adalah keinginan untuk mengendalikan atau membimbing orang lain. Seorang karyawan terdorong untuk membuat perbedaan di lingkungannya, memiliki kualitas kepemimpinan yang diperlukan untuk membimbing orang lain, dan memiliki ide-ide cemerlang untuk meningkatkan status dan reputasinya. Berikut ini adalah indikator dimensi daya tinggi yang dibutuhkan:
  1. Ingin menjadi pemimpin di antara rekan kerja
  2. Ingin memengaruhi rekan kerja

## Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas di zona kerja yaitu kunci keberhasilan untuk mencapai target yang kita tetapkan [28]. Produktivitas kerja adalah menganalogikan besar (output) yang diperoleh berdasarkan (input) yang digunakan dalam proses produksi atau produk yang dihasilkan diterima dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia dikonsumsilah dimaksud dengan produktivitas kerja [29]. Titik kunci oleh definisi diatas yaitu perolehan hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya seefisien mungkin, sehingga akan meningkatkan pendapatan bisnis dan kepuasan pekerja. Selain itu, menurut [30],

kONSEP produktivitas kerja karyawan tentunya memperhatikan aspek kualitatif yang bersumber dari keluaran (output). Ini maksudnya bilamana kinerja karyawan diukur, tidak serta merta hanya memperhatikan dan memperhitungkan sebanyak apa mereka menghasilkan produk tetapi juga seberapa baik kualitas hasil kerja mereka. Produktivitas merupakan seseorang yang berikhtiar guna senantiasa tampak lebih baik dari yang pertama. Gagasan inilah yang bakal memotivasi seseorang agar senantiasa membentangkan keterampilannya sehingga akan meningkatkan hasil keluarannya dalam bekerja [31]. Dimensi Produktivitas kerja yaitu : [28]

1. Efektivitas : ialah persentase yang menghadirkan taksiran seberapa besar target kita tercapai dengan mengikutsertakan mutu, jumlah, dan tingkat keahlian.
2. Efisiensi : memaksimalkan sumber daya dengan cara teroptimal, pengorbanan minimal.

Indikatornya antara lain : [28]

1. Kemampuan : berkemampuan dalam menuntaskan pekerjaan. berkualifikasi profesionalisme dan tingkat keahliannya dalam bekerja.
2. Mencapai lebih banyak hasil : gigih dalam mencapai target kerja. Target yang mampu dicapai oleh individu yang bekerja sama baiknya dengan mereka yang berhasil secara profesional.
3. Kesediaan bekerja : berikhtiar untuk membenahi situasi terdahulu. Indikator ini menunjukkan adab kerja kelompok & pencapaian yang diraih sehari lebih lambat daripada sebelumnya.
4. Pengembangan diri : eruslah berusaha untuk meningkatkan diri. Mempertimbangkan tantangan dan prinsip yang menghalangi adalah salah satu pendekatan untuk memperbaiki diri.
5. Kualitas : berhajat agar kualitas pekerjaan bagus. Pekerjaan menelurkan kualitas yang berelevansi dengan mutu pekerjaan/proyek.
6. Efisiensi : menimbang target yang hendak diraih dengan sumber daya yang dialokasikan. Faktor produktivitas yang terkait dengan input dan output memiliki dampak signifikan terhadap tenaga kerja.
7. Produktivitas : agar terwujud pencapaian target diperlukan prasyarat produktivitas macam implemtasi kerja.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menggunakan sumber daya sesedikit mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik, yang pada akhirnya menguntungkan kesejahteraan karyawan dan keuntungan bisnis. Kinerja kerja yang lebih baik dipengaruhi oleh mentalitas ini karena memotivasi individu untuk terus meningkatkan hasil kerjanya.

## 2. Metode

Studi ini mengaplikasikan metodologi deskriptif kuantitatif. Terdapat empat variabel dalam studi ini, yaitu Work passion (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3) sebagai variabel bebas, dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel Y/Dependen. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Teknik Nyata. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT Bintang Teknik Nyata berjumlah 110 tenaga kerja yang diambil dari sejumlah karyawan perusahaan. Dalam proses pengumpulan sampel diperoleh melalui metode total sampling. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, karena seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel. Menurut Hair et al (2018), secara umum ukuran sampel yang lebih dari 100 lebih baik, akan tetapi ukuran sampel yang lebih kecil dari 100 dapat diterima, tergantung dari latar belakang penelitian.

Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan dalam studi ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bintang Teknik Nyata sejumlah 110 responden. Penelitian ini merupakan survei yang terdiri dari item-item yang akan dibagikan kepada partisipan dan tingkat pengukuran menggunakan skala Likert berdasarkan lima variabel indikator: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Data dalam studi ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Setelah data terkumpul dan ditabulasi, dilakukan pengujian dengan teknik uji validitas dan reliabilitas. Analisis reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari alat ukur, seperti kuesioner atau tes.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Proses analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dengan indikator valid apabila nilai korelasi item > 0,30. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan nilai  $\alpha > 0,60$  menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel atau konsisten. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi beberapa tahapan, yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal (menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen (dengan melihat nilai VIF  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,10$ ), uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual (dengan uji Glejser), serta uji autokorelasi untuk melihat adanya korelasi antara residual satu dengan lainnya (menggunakan nilai Durbin-Watson dengan rentang -2 hingga +2).

Setelah memenuhi uji asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh work passion, beban kerja, dan motivasi secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , di mana Y adalah produktivitas kerja, sedangkan X1, X2, X3 masing-masing mewakili variabel work passion, beban kerja, dan motivasi. Untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>), sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas kerja. Sarwono (2012), penggunaan uji t dan uji F memungkinkan diperolehnya informasi yang signifikan terkait seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individual maupun secara kolektif. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

## Kerangka Konseptual Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Keterangan:

H<sub>1</sub>: Work passion mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

H<sub>2</sub>: Beban Kerja mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

H<sub>3</sub>: Motivasi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

H<sub>4</sub>: Work passion, Beban Kerja, dan Motivasi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan interpretasi yang lebih spesifik terhadap variabel dalam penelitian, sehingga memudahkan proses pengukuran. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat, antara lain Work passion (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

#### 1. Work passion

Work passion (X1) adalah seseorang yang berantusias pada pekerjaannya menunjukkan semangat/emosi yang tinggi dan kehendak luar biasa untuk meraih target, dan tendensi yang besar untuk menargetkan pekerjaan yang berfaedah dan menggembirakan, serta memotivasi mereka untuk menuangkan dedikasi dan waktunya untuk pekerjaan [19].

##### Variabel Dimensi Indikator Skala

Work passions (X1)	Harmonious Passion	Rela memberikan waktu untuk proyek yang disukai.	Bekerja keras untuk mencapai target
Berkeyakinan akan bidang/ keterampilan yang dipunyai.			Likert
Obsessive Passion	Tekad yang kuat untuk menjadi expert pada suatu proyek.	Memberikan ide dan gagasan pada bidang / keterampilannya.	
Additional Passion	Antusias tinggi pada bidang / keterampilan	Mencurahkan waktu untuk menempa diri pada suatu bidang.	

Tabel 2 Operasional Variabel Work passions (X1)

#### 2. Beban Kerja

Beban Kerja (X2) yaitu suatu tugas/usaha ekstrem yang memunculkan stres pada seorang [22]. Beban kerja tersebut merupakan perpaduan macam-macam aspek termasuk desakan tugas, zona kerja itu sendiri, keterampilan tenaga kerja, tindakan, dan tanggapan/respons [23].

##### Variabel Dimensi Indikator Skala

Beban Kerja (X2)	Faktor eksternal	Lingkungan kerja	Tujuan yang ingin dicapai	Memenuhi standar kerja yang ditentukan
Fasilitas dan penjadwalan tempat kerja	Tugas tambahan		Likert	
Faktor Internal	Tekanan emosional dalam pekerjaan	Konflik peran(tugas)		

Tabel 3 Operasional Variabel Beban Kerja (X2)

#### 3. Motivasi

Kemampuan untuk memberikan tenaga penggerak yang membangkitkan minat seseorang terhadap pekerjaannya dan menyebabkan orang menjadi kooperatif, produktif, dan terdorong untuk bekerja keras agar merasa puas fenomena yang dikenal sebagai motivasi kerja [32]. Pekerja memiliki cadangan energi potensial. Keadaan, peluang, dan dorongan motivasi individu menentukan bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan. Dengan kata lain, tujuannya adalah untuk berusaha lebih keras dan mencapai lebih banyak daripada yang dicapai orang lain. Berikut ini adalah dimensi dan indikator motivasi.

Tabel 4 Operasional Variabel Motivasi (Y)

##### Variabel Dimensi Indikator Skala

Variabel Motivasi (X3)	Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement)	Berusaha untuk berkinerja baik di tempat kerja.
Menikmati tantangan dan bersedia mengambil peluang di tempat kerja.		Likert
Perlunya afiliasi	Mengembangkan hubungan kerja yang positif.	Berkolaborasi dengan rekan kerja.
Persyaratan kekuasaan	Ingin menjadi pemimpin di antara rekan kerja.	Ingin memengaruhi rekan kerja.

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas Kerja (Y) adalah memperhitungkan besaran keluaran hasil produksi (output) dengan sumber daya yang dialokasikan (input)/target yang hendak dicapai dengan mengonsumsi semua resource [29]. Kunci dari definisi ini adalah perolehan target maksimal dengan dialokasikan sumber daya seefisien mungkin, sehingga akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keuntungan bisnis.

##### Variabel Dimensi Indikator Skala

Produktivitas Kerja (Y)	Efektivitas	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	Mencapai lebih banyak hasil	Kesedian bekerja
Pengembangan diri	Mutu hasil kerja		Likert	
Efisiensi	Tingkat utilisasi sumber daya	Efisiensi biaya produksi		

Tabel 5. Operasional Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

#### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Uji Analisis Deskriptif

###### Hasil Pengumpulan Data dari Responden

###### Tabel 6. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

###### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	106	96.4	96.4
PEREMPUAN	4	3.6	3.6	
Total		110		

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 6 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam studi ini merupakan karyawan laki-laki PT Bintang Teknik Nyata yang berjumlah 106 yang mencapai presentase 96,4%. Selanjutnya, bagi responden yang karyawan perempuan sebanyak 4 orang yang mencapai presentase sebesar 3,6%. Berdasarkan kelompok usia, data responden menunjukkan hasil sebagai berikut:

###### Tabel 7. Statistik Deskriptif Usia Responden

###### Usia

	Frequency	Percent	Valid	Percent	Cumulative Percent	Valid	Percent	Cumulative Percent
31-40	69	62.7	62.7	100.0	100.0	110	100.0	100.0

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan dalam kelompok usia 31-40 tahun yang berjumlah 69 orang dengan persentase sebesar 62,7%. Selain itu untuk responden karyawan yang berusia 18-30 tahun berjumlah 41 orang dengan persentase sebesar 37,3%.

## 2. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mampu dalam mengukur variabel yang diteliti. Kuesioner dianggap valid apabila setiap pertanyaannya relevan dan sesuai dengan tujuan pengukuran.

<u>Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Item R hitung R tabel</u>			Kesimpulan								
Work passion (X1)	X1.1	0,809	0,186	valid X1.2	0,506	valid X1.3	0,668	valid X1.4	0,689	valid X1.5	
0,662	valid X1.6	0,455	valid								
X 1.7	0,455	valid									
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,520		valid X2.2	0,671	valid X2.3	0,459	valid X2.4	0,714	valid X2.5	0,653
valid X2.6	0,486	valid									
X 2.7	0,472	valid									
Motivasi (X3)	X 3.1	0,803	valid								
X 3.2	0,805	valid									
X 3.3	0,616	valid									
X 3.4	0,548	valid									
X 3.5	0,707	valid									
X 3.6	0,428	valid	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,686	valid Y.2	0,682	valid Y.3	0,703	valid	
Y.4	0,573	valid	Y.5	0,652	valid Y.6	0,289	valid Y.7	0,380	valid		

Sumber: data diolah, 2025

Dari table diatas, keempat bagian tersebut menunjukkan bahwa setiap item variable penelitian ini telah menunjukkan nilai r hitung > r table, dan mampu untuk disimpulkan valid.

## 3. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner bersifat konsisten dan dapat dipercaya dalam mengungkap informasi yang sebenarnya. Pengujian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel. Suatu variabel dinyatakan realabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Sebaliknya, jika nilai koefisien Alpha berada di bawah batas signifikan 0,60, maka instrumen dinilai tidak reliabel [33]. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Relabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Work.passion (X1)	0,724	0,60	Relabel
Beban Kerja (X2)	0,654		Relabel
Motivasi (X3)	0,718		Relabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,666		Relabel

Sumber: data diolah, 2025

## 4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengatahi apakah sebaran data variabel independen, dependen, atau keduanya dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) digunakan sebagai acuan, dan dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Ketika nilai yang diperoleh Asymp. Sig. melebihi angka 0,05 sehingga data dianggap berdistribusi normal [34]. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 110

Normal Parameters Mean .0000000 Std. Deviation 1.64877540

Most Extreme Differences Absolute .061

Positive .061

Negative -.037

Test Statistic .061

Asymp. Sig. (2-tailed) .200

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 10 diantas, pengujian normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang menunjukkan adalah sebesar 0,2. Karena nilai tersebut melebihi angka signifikan 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal secara keseluruhan.

## 5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa sejauh mana korelasi antara variabel menunjukkan yang tinggi atau keterkaitan linear yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas, analisis dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Suatu variabel dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF-nya terletak di bawah batas 10 dan korelasinya berada di atas nilai tersebut dari 0,1 [35]. Dengan hasil berikut ini: Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

No Variabel Tolerance VIF Keterangan

1. Work.passion (X1) 0,722 1,385 Tidak terjadi Multikolinearitas

2. Beban Kerja (X2) 0,873 1,146 Tidak terjadi Multikolinearitas

3. Motivasi (X3) 0,805 1,242 Tidak terjadi Multikolinearitas Sumber: data diolah, 2025

## 6. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi mengalami varian residual yang tidak konstan terdapat perbedaan varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian tersebut dilangsungkan menggunakan metode Glejser untuk

mengidentifikasi kemungkinan adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data. Selain itu, untuk memperkuat hasil dilakukan pula pemeriksaan pola penyebaran antara nilai SRESID dan ZPRED. Jika titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, maka model regresi bebas dari heterokedastisitas [33].

#### Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan gambar 2, pola sebar titik menunjukkan distribusi yang acak dan tidak teratur, sehingga menandakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 7. Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary

Model R R 2 Adjusted R 2 Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1 .777a .604 .593 1.672 1.374

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel tersebut, terlihat hasil perhitungan menunjukkan nilai DW adalah 1.374 nilai DW yang diperoleh tergolong berada antara dL dan dU, hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala autokorelasi

#### 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda diterapkan guna menganalisis sejauh mana variabel bebas Media Sosial (X1), Persepsi Harga (X2) dan Kualitas Pelayanan (X3) memengaruhi variabel terikat yaitu Keputusan Pembelian (Y). Persamaan yang dijadikan dasar dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad \text{Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t}$$

Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 5.747 2.068 2.780 .006

X1 .205 .066 .225 3.132 .002

X2 .039 .061 .041 .633 .528

X3 .640 .068 .639 9.383 .000 Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel 13 diatas, menunjukkan model regresi dari keempat variabel tersebut yaitu:  $Y = 5.747 + 0,205 X_1 + 0,039 X_2 + 0,640 X_3 + e$

Keterangan: Y = keputusan pembelian  $\alpha$  = konstanta  $b_1$  = koefisien regresi

$b_2$  = koefisien regresi

$b_3$  = koefisien regresi

= media sosial

= persepsi harga

= kualitas pelayanan

e = standard error Sehingga dapat disimpulkan model persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan atau diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.747, artinya jika work passion, beban kerja, dan motivasi dianggap konstan atau nol maka produktivitas kerja akan tetap 5.747.

2. Nilai koefisien regresi untuk work passion () senilai 0,205. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang bersifat positif work passion terhadap produktivitas kerja. yang dimana jika work passion naik sebesar satu maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,205.

3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel beban kerja () yaitu 0,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya jika beban kerja naik sebesar satu maka produktivitas kerja senilai 0,039.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi() adalah positif, yaitu 0,640. Yang menunjukkan bahwa jika nilai motivasi menghasilkan peningkatan satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,640.

#### 9. Koefesien Determinasi Berganda (R2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen sebagai akibat dari perubahan variabel independen. Nilai koefesien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur proporsi kontibusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model.

Tabel 14. Hasil Uji Koefesien Determinasi Berganda (R2)

Model Summary Model R R 2 Adjusted R 2 Std. Error of the Estimate

1 .777a .604 .593 1.672

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada analisis data tabel 14, menunjukkan bahwa nilai koefesien Determinasi (R2) memperoleh hasil sebesar 0,604. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa, work passion, beban Kerja, motivasi memberikan pengaruh sebesar 60,4% mempengaruhi keputusan konsumen dalam melakukan pembelian, namun 39,6% variabel lain yang belum menjadi fokus pembahasan dalam bagian penelitian ini.

#### 10. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan sebagai alat untuk menilai apakah seluruh terdapat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini, tujuan dari uji F adalah untuk mengukur pengaruh pengaruh kolektif dari semua variabel bebas, work passion (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji F ini dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut: Tabel 15. Hasil Uji F

#### ANOVAa Model Sum of Squares df Mean Square F Sig.

1	Regression	451.651	3	150.550	53.857	.000b	Residual	296.312	106	2.795
	Total	747.964	109							

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 15, ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  53.857, yang lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,69$ , nilai probabilitas atau sig sebesar  $0,000 > 0,05$ . Dengan demikian, dimungkinkan bahwa secara simultan, ketiga variabel  $X$  memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Y. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

11. Uji Parsial(t)

Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai apakah tiap variabel independen secara terpisah memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji t dalam penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variable X ke variable Y pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) [35].

**Tabel 16. Hasil Uji t Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 5.747 2.068**

2.780 .006

X1	.205	.066	.225	3.132	.002
X2	.039	.061	.041	.633	.528
X3	.640	.068	.639	9.383	.000

Sumber: data diolah, 2025

Untuk menentukan nilai t tabel, digunakan rumus berikut  $dk = n-k-1 = 106$ . Dengan nilai  $\alpha$  (tingkat sig) = 0,05 (5%) dan dk (derajat kebebasan) = 106, diperoleh t tabel sebesar 1,98260. Berdasarkan informasi pada tabel di atas menunjukkan kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengaruh work passion terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji pada tabel 15, diperoleh t-hitung sebesar 3,132 hal ini menunjukkan lebih besar dari ttabel 1,98260 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel work passion mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata.

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Berdasarkan dari hasil uji diperoleh t-hitung 0,633 besaran tersebut mencerminkan bahwa t-hitung memiliki nilai 0,633 lebih kecil dari t-tabel 1,98260 dan nilai signifikan 0,343 > 0,05. Dengan demikian H2 ditolak, artinya variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh terkait dengan pencapaian produktivitas karyawan di PT Bintang Teknik Nyata.

3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Dari tabel hasil uji t, diperoleh t hitung 9,383 hal ini menunjukkan thitung 9,383 lebih besar dari ttabel 1,98260 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, itu artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh work passion (X1) Terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan melalui perangkat lunak SPSS, diperoleh hasil bahwa penolakan H0 dan penerimaan H1 menunjukkan bahwa work passion menunjukkan dampak nyata mengenai kinerja produktivitas Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata.

Hasil uji statistik di atas dapat dikonfirmasi dari hasil empirik, melalui jawaban kuesioner didapatkan bahwa para karyawan mensikapi dengan rasa menghabiskan waktu tambahan untuk proyek yang disukai, Hal ini menunjukkan tambahan pekerjaan tidak selamanya di respon negatif oleh karyawan, tambahan pekerjaan juga bisa menjadi peluang untuk meningkatkan kompetensinya. Peneliti juga menemukan bahwa perusahaan yang menempatkan karyawannya sesuai passion mereka maka akan meningkatkan produktivitas, kuantitas dan kualitas akan cenderung meningkat karena para karyawan dengan sukarela meluangkan waktu lebih untuk tugas yang diberikan, kualitas pekerjaan juga akan meningkat karena para karyawan dengan bebas menyalurkan keahlian mereka sesuai bidangnya, hal ini yang menyebabkan work passion berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa passion berperan sebagai motivator intrinsik yang kuat dalam dunia Kerja [19]. Dengan adanya passion, karyawan cenderung lebih produktif, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas pekerjaan, serta lebih siap untuk menghadapi dinamika dan tantangan kerja. Work passion merupakan fondasi penting yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati, bukan hanya sekedar menggugurkan kewajiban [18].

### Pengaruh beban kerja (X2) Terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil uji statistik diperoleh bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas. Diperoleh hasil bahwa H2 ditolak, artinya variabel beban kerja tidak mempunyai dampak signifikan mengenai produktivitas kerja Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata.

Berdasarkan data di lapangan yang peneliti temukan di kuesioner, banyak sampel yang memilih setuju pada pernyataan "Karyawan merasa beban kerja meningkat karena banyaknya target yang harus dicapai", hal ini dapat dikatakan walaupun beban kerja tinggi maka produktivitas tidak menurun, semakin diberi beban kerja maka produktivitas akan semakin tinggi, hal ini yang menyebabkan beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas. Pada data kuisioner didapat bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi beban kerja tersebut, ada faktor dimana perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi sehingga beban kerja tidak berpengaruh pada penurunan produktivitas. Karyawan merasa beban kerja yang mereka dapatkan justru memotivasi mereka untuk mencapai target yang ditentukan, walaupun tugas kerja itu berat tetapi ditemukan para karyawan juga aktif berkomunikasi sehingga menurunkan dampak dari beban kerja seperti stress dan lain-lain.

Penelitian lain mendukung penelitian ini bahwa beban Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan [36]. Beban kerja tidak selalu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena produktivitas tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak tugas yang diberikan, tetapi juga oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu, sejalan dengan penelitian lain yang mengatakan bahwa meskipun beban kerja tinggi atau rendah, jika karyawan memiliki kapasitas dan dukungan yang tepat, produktivitas tetap bisa optimal [37].

### Pengaruh motivasi (X3) Terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata. Karena didapat hasil uji menunjukkan bahwa H3 valid dan H0 tidak dapat diterima.

Pada data kuesioner didapat bahwa banyak karyawan menyatakan mereka merasa lebih termotivasi saat dapat berkolaborasi dengan orang lain. Peneliti melakukan konfirmasi dan validasi data tersebut dengan pemimpin perusahaan pada saat wawancara dan didapat pernyataan yang sejalan dengan data kuesioner tersebut. Pemimpin perusahaan juga menambahkan bahwa karyawan lebih aktif dan bersemangat saat mereka berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik dengan tim, hal ini menyebabkan motivasi mereka dalam bekerja menjadi tinggi yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Karyawan dapat menjalankan tugas secara maksimal dan lebih aktif meskipun beban kerja mereka cukup tinggi, hal ini yang menyebabkan work passion berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja [38]. Karena Motivasi ialah bentuk dorongan psikologis yang menggerakkan perilaku individu dalam bekerja. Tanpa motivasi, karyawan cenderung bekerja secara pasif, hanya menjalankan

tugas minimum, dan tidak terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih aktif, fokus, dan bersemangat sehingga meningkatkan produktivitas [39].

#### 4. KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Work passion (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Work passion memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan sesuai passion mereka cenderung lebih produktif, baik secara kuantitas maupun kualitas, karena mereka bersedia meluangkan waktu lebih dan menyalurkan keahliannya dengan maksimal. Temuan ini didukung oleh nilai t hitung (3,132) **yang lebih besar dari t tabel (1,98260) dan nilai signifikansi (0,002) yang lebih kecil dari 0,05.**

##### 2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Beban kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Meskipun karyawan merasakan peningkatan beban kerja karena target yang tinggi, produktivitas mereka tidak menurun. Hal ini disebabkan adanya faktor lain seperti kompensasi yang memotivasi karyawan, serta komunikasi aktif antar karyawan yang mengurangi dampak negatif beban kerja. Hasil uji menunjukkan t hitung (0,633) lebih kecil dari t tabel (1,98260) dan nilai signifikansi (0,343) lebih besar dari 0,05.

##### 3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi saat berkolaborasi dan berkomunikasi baik dengan tim, yang membuat mereka lebih aktif dan bersemangat dalam bekerja, bahkan saat beban kerja tinggi. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (9,383) **yang jauh lebih besar dari t tabel (1,98260) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05.** Motivasi berperan sebagai dorongan psikologis kuat yang mengerakkan individu untuk memberikan kinerja terbaik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. C. Cen, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama Internasional, 2022.
- [2] D. Herfiansyah and N. Rifai, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S SEMPLAK BOGOR," Econ. Learn. Exp. Soc. Think. Educ. J., vol. 1, no. 1, pp. 1-7, 2021.
- [3] L. Muliati and A. Budi, "Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)," Dyn. Manag. J., vol. 5, no. 1, pp. 38-52, 2021.
- [4] H. Kusumaningrum, S. Azzahra, and A. A. Rifqiyah, "Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Menggerakkan Inovasi Kewirausahaan Perusahaan," Aslamiah J. Pendidikan, Ekon. Sos. dan Budaya, vol. 2, no. 2, pp. 200-216, 2024.
- [5] T. Tina, "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam." Prodi Manajemen, 2020.
- [6] N. K. A. S. Yani, "Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi **Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada** Bintang Super Market Ubud Gianyar." Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- [7] M. Panjaitan, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," J. Manaj., vol. 3, no. 2, pp. 1-5, 2020.
- [8] F. Sriyaya, Zamralita, and D. Basaria, "The Work passion Effect on PT. XYZ's Employees Performance in Jakarta," vol. 478, no. Ticash, pp. 544-548, 2020, doi: 10.2991/assehr.k.201209.083.
- [9] F. Qadeer, A. Ahmad, I. Hameed, and S. Mahmood, "Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement," Pakistan J. Commer. Soc. Sci., vol. 10, no. 2, pp. 316-334, 2020.
- [10] Mileniari, S. A., & Ikhwan, K. (2022). **Reflection Of Motivation On Work Productivity In Indonesia (Literature Study).** Marginal: Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues, 1(3), 53-66.
- [11] E. Darmasari, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda," J. Adm. Bisnis FISIPOL UNMUL, vol. 10, no. 4, p. 296, 2022, doi: [10.54144/jadbis.v10i4.9190](https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190).
- [12] S. Sulastri and O. Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan," J. Manag. Bussines, vol. 2, no. 1, pp. 83-98, 2020.
- [13] N. Rukhviyanti and A. Ambarwati, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang," Techno-Socio Ekon., vol. 16, no. 2, p. 197, 2023, doi: 10.32897/techno.2023.16.2.2820.
- [14] R. Hasibuan, F. M. Manalu, S. Arbiyanti, P. Studi Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Riau Kepulauan, "Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam," Bening, vol. 9, no. 1, pp. 47-58, 2022.
- [15] Y. P. Amelia and S. Sungkono, "Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan UMKM Cookies & Dessert By Me Cikarang," Madani J. Ilm. Multidisiplin, vol. 2, no. 7, 2024.
- [16] M. Ramadhana, "Analisis Kebijaksanaan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan." Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021.
- [17] **M. D. Suryadewi, D. K. Sintaasih, and I. G. A. K. Giantari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana**, vol. 9, no. 9, p. 3383, 2020, doi: [10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04](https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04).
- [18] D. K. Ramadhini, "Peran Work passion Terhadap Employee Performance Berbasis Intrinsic Goals dan Perceived Organizational Support," pp. 1-64, 2021.
- [19] S. S. Kermie, "Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh Work passion Terhadap Kinerja," Manag. Insight J. Ilm. Manaj., vol. 15, no. 2, pp. 190-207, 2020, doi: 10.33369/insight.15.2.190-207.
- [20] S. J. & H. H. Arija, "Pengaruh Work passion dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja," vol. 2, no. 1, pp. 225-235, 2023.
- [21] E. Romy, B. A. Se, and M. Ardansyah, Teori dan perilaku Organisasi. umsu press, 2022.
- [22] W. D. Febrian and S. Nurhalisah, "Determination of Workload , Work Stress , and Authoritarian Leadership Style on Performance Performance," vol. 5, no. 2, pp. 282-292, 2024.
- [23] A. Triyadin and M. Yusuf, "Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha The effect of workload on employee productivity at Ulp Rayon Woha," vol. 23, no. 1, pp. 102-107, 2021.
- [24] E. Retnowati et al., "Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout," Sustain. Environ. Optim. Ind. J., vol. 5, no. 1, pp. 1-10, 2023.

- [25] Indra, W. Pong Lan, F. Akbar Maulana Hutabarat, Supriyanto, and Ivone, "Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di BISA Group Medan," Prosiding.Politeknikcendana.Ac.Id, pp. 179-183, 2021.
- [26] S. Aini, "Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smpn 1 Donri-Donri," J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi), vol. 3, no. 2, pp. 23-30, 2020.
- [27] M. I. Hasica, P. Isyanto, and D. Yani, " **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang**," vol. 2, pp. 1535-1545, 2023.
- [28] L. Auliayah and S. A. Wahdiniawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan **Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Synergi Multi Daya Pratama Jakarta**," J. Ekon. Manaj. Dan Akuntansi, vol. 1, pp. 1-19, 2023.
- [29] F. Eksan and D. Dharmawan, " **Pengaruh Kompetensi Dan** Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt **Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur**," J. Ekon. dan Ind. e-ISSN, vol. 2656, p. 3169, 2020.
- [30] W. Moko, A. Basuki, and Y. Risanto, Manajemen kinerja: Teori dan praktik. Universitas Brawijaya Press, 2021.
- [31] Yohanes B Windo Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj., vol. 1, no. 4, pp. 01-09, 2022, doi: 10.30640/Inisiatif.V1i 4.344.
- [32] M. Pragiwani, E. Lestari, And M. B. Alexandri, " **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)**," Vol. 3, no. 3, pp. 117-129, 2020.
- [33] T. Wijaya, "Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS," Anal. Data Penelit. Menggunakan SPSS, p. 119, 2009.
- [34] D. Priyatno, Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Eviews. Yogyakarta, 2022.
- [35] E. Mulyati, M. R. Arsyad, Suryaningsih;, and M. Sri, Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi. CV. Gita Lentera, 2024.
- [36] P. Ilhami, F. Vera, and A. Dewi, " **Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa**," **Ekon. J. Econ. Bus.**, vol. 8, no. 2, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771.
- [37] H. Nopitasari, R. Setiangingsih, and D. Hastuti, " **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**," **Strateg. J. Pendidik. Manaj. Bisnis**, vol. 4, no. 1, p. 23, 2025.
- [38] A. S. Wardani, Adrian, and T. W. Hendratni, "Pengaruh Stres **Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia**," **JIMP J. Ilm. Manaj. Pancasila**, vol. 3, no. 1, pp. 70-83, 2023, doi: 10.35814/jimp.v3i 1.3634.
- [39] D. T. Solehati, R. Hasnawati, S. P. Sakinah, and H. Yayan, "SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah," **SENTRI J. Ris. Ilm.**, vol. 3, no. 4, 2024.