

Pengaruh *Work Passion*, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dion Aji Prawiyono¹, Hasan Ubaidillah^{2*}, Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* E-mail Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 04-07-2025

Revision: 17-07-2025

Published: dd-mm-yyyy

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1011

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

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.

Acknowledgment

Key word: *Work Passion, Workload, Motivation, Employee Work Productivity*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan untuk memberdayakan setiap aspek sumber daya manusianya sangat penting bagi keberhasilannya agar perusahaan menjadi lebih kompetitif, perusahaan harus mampu melakukan ini (Christian et al., 2019). 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 (Herfiansyah & Rifai, 2021). 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 (Muliati & Budi, 2021).

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 (Kusumaningrum et al., 2024). 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 (Tina, 2020).

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 (Yani, 2023). 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) (Panjaitan, 2018).

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 (Salliyuana et al., 2024) . Sejalan dengan penelitian terdahulu (Srijaya et al., 2020) 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 (Commer et al., 2016), 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.

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 meluluhlantakkan ekuilibrium antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tenaga kerja, meningkatkan stres, dan berpiawai menurunkan motivasi dan antusias kerja (Mileniari & Ikhwan, 2022). 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 (Darmasari, 2022) 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 (Sulastri & Onsardi, 2020) 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 (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023) 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 (Hasibuan et al., 2022).

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 (Putri Amelia, 2024). 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 (Ramadhana, 2021). 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 (Suryadewi et al., 2020), yang menunjukkan jika 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 H_0 diterima dan H_a 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.

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.

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 jenuh 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 seringkali menjadi tertunda.

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.

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

Periode	Target Proyek (Unit)	Proyek Aktual Diselesaikan (Unit)	Persentase Pencapaian (%)	Alokasi Tenaga Kerja Per Proyek (Rata-rata)
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

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-Oktober 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.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengaplikasikan metodologi deskriptif kuantitatif. 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. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, karena seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel. Menurut (Farida & Mahfud, 2021) 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. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda.

Hipotesis:

H1: *Work passion* mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

H2: Beban Kerja mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

H3: Motivasi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

H4: *Work passion*, Beban Kerja, dan Motivasi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan PT Bintang Teknik Nyata

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Analisis Deskriptif Hasil Data Responden****Tabel 2. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden**

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	LAKI-LAKI	106	96.4	96.4	96.4
	PEREMPUAN	4	3.6	3.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 2 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 3. Statistik Deskriptif Usia Responden

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	18-30	41	37.3	37.3	37.3
	31-40	69	62.7	62.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berusia 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 presentase sebesar 37,3%.

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.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	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
Beban Kerja (X2)	X1.7	0,455		valid
	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
Motivasi (X3)	X2.6	0,486		valid
	X2.7	0,472		valid
	X3.1	0,803		valid
	X3.2	0,805		valid
	X3.3	0,616		valid
	X3.4	0,548		valid
Produktivitas Kerja (Y)	X3.5	0,707		valid
	X3.6	0,428		valid
	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 tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap item pada keempat variable dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung $> r$ table, dan mampu untuk disimpulkan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner bersifat konsisten dan dapat dipercaya dalam mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Pengujian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel 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 (Andalusi, 2018). Adapun hasil uji reabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

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

Sumber: data diolah, 2025

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi 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). Jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal (Purba et al., 2021). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^a	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 6 diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,2. Karena nilai tersebut melebihi angka signifi kan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal secara keseluruhan.

Uji Multioklinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi

atau hubungan linear yang kuat antar 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 berada di bawah angka 10 dan nilai korelasi lebih besar dari 0,1 (Christin & Nugroho, 2020). Dengan hasil berikut ini:

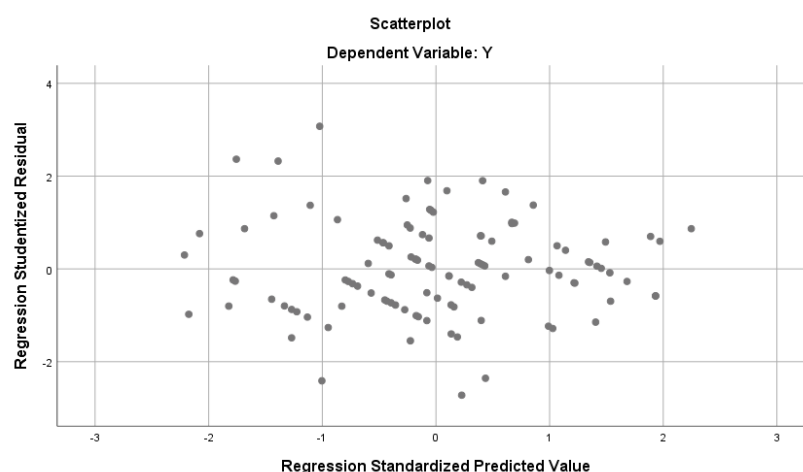
Tabel 7. Hasil Uji Multioklinearitas

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

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan 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 tidak ada pola tertentu dan penyebaran data diatas atau dibawah nol pada sumbu y, maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Broto, 2019).



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.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

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

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai DW sebesar 1.374 yang berarti nilai DW berada diantara nilai dL dan dU sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel bebas Media Sosial (X1), Persepsi Harga (X2) dan Kualitas Pelayanan (X3) memengaruhi variabel terikat yaitu Keputusan Pembelian (Y). Berikut adalah tabel hasil regresi linier berganda.

Tabel 9. 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 9 diatas, menunjukkan model regresi dari keempat variabel tersebut yaitu:

$$Y = 5.747 + 0,205X_1 + 0,039X_2 + 0,640X_3 + e$$

Keterangan:

Y = keputusan pembelian

α = konstanta

b_1 = koefisien regresi

X_1 b_2 = koefisien regresi

X_2 b_3 = koefisien regresi

X_3 X_1 = media sosial

X_2 = persepsi harga

X_3 = kualitas pelayanan

e = standard error

Sehingga dapat disimpulkan model persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan atau diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5.747, artinya jika work passion, beban kerja, dan motivasi dianggap konstan atau nol maka produktivitas kerja akan tetap 5.747.
- Nilai koefisien regresi untuk work passion (X_1) sebesar 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.
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_2) 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 sebesar 0,039.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi(X_3) 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.

Koefesien Determinasi Berganda (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen sebagai akibat dari perubahan variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan proporsi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model.

Tabel 10. Hasil Uji Koefesien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.593	1.672

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada analisis data tabel 10, menunjukkan bahwa nilai koefisien Determinasi

(R^2) diperoleh sebesar 0,604. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan, work passion, beban Kerja, motivasi memberikan pengaruh sebesar 60,4% mempengaruhi keputusan konsumen dalam melakukan pembelian, namun 39,6% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian bagian ini.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel 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 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.651	3	150.550	53.857	.000 ^b
	Residual	296.312	106	2.795		
	Total	747.964	109			

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 11, ditemukan bahwa nilai Fhitung 53.857, yang lebih besar dari Ftabel = 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.

Uji Parsial (t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang signifikan secara parsial 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%) (Winarno, 2019).

Tabel 12. 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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X3	.640	.068	.639	9.383	.000

Sumber: data diolah, 2025

Untuk mengetahui nilai t tabel dapat diketahui dengan rumus $dk = n - k - 1$ ($110 - 3 - 1$) = 106. Dengan nilai α (tingkat sig) = 0,05 (5%) dan dk (derajat kebebasan) = 106, diperoleh t tabel sebesar 1,98260. Bersarakan 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 H_0 ditolak dan H_1 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 H_2 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 H_0 ditolak dan H_3 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 H_0 dan penerimaan H_1 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 rela 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 mening-

katkan 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 (Kemie, 2020). 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.

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

Berdasarkan dari hasil uji statistik diperoleh bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. 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 kuisisioner 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 (Ilhami et al., 2024). 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 (Ramdhani & Indiyati, 2023)

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 (Sururin et al., 2020). 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 (Solehati et al., 2024).

SIMPULAN

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.

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.

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 menggerakkan individu untuk memberikan kinerja terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andalusi, R. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Instrumen Penunjang Laboratorium (Studi Kasus Pada Pt. Laborindo Sarana Jakart. *MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 1(2), 305–322.
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Badanpusat Statistik Kabupatenlabuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 7(2), 50–67. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336>
- Commer Soc Sci, P. J., Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016). Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 316–334. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10419/188255>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- del Christian P Sakeru, Aji Hermawan, &Yunus T. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawanpt. Toyotamotormanufacturingindonesia. *Journal of Theoretical & Applied Management*, 12(2), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jmtt.v12i2.12345>
- Diah Tri Solehati, Risa Hasnawati, Sarah Putri Sakinah, Y. H. (2024). Pengaruh Lingkungan

- Kerja, Motivasi Kerja, Dandisiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 1275--1289. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Farida, B. S., & Mahfud, Y. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Nasabah Dengan Religious Behavior Sebagai Variabel Moderator. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(2), 348–356. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i2.1751>
- Hasibuan, R., Manalu, F. M., & Arbiyanti, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam. *Jurnal BENING*, 9(1), 48–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v9i1.4157>
- Herfiansyah, D., & Rifai, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald’S Semplak Bogor. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.58890/eleste.v5i1>
- Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). *Lingkungan kerja , Disiplin kerja , Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT . Aneka Rupa*. 8(2), 1329–1336. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Kemie, S. S. (2020). Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 190–207. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>
- Kusumaningrum, H., Azzahra, S., & ... (2024). Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Menggerakkan Inovasi Kewirausahaan Perusahaan. *Aslamiah: Jurnal ...*, 2(2), 200–216. <http://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/aslamiah/article/view/88%0Ahttps://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/aslamiah/article/download/88/160>
- 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. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i3.189>
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). 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). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- N. K. A. S. Yani. (2023). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. *Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 6(3), 71.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

- Pretty Christin, & Widyo Nugroho. (2020). Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Surat Kabar Online Kabar-Banten.Com). *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(2), 117–124. <https://doi.org/10.36418/jiss.v1i2.19>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jkam.v5i2.15257>
- Putri Amelia, Y. (2024). Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan UMKM Cookies & Dessert By Me Cikarang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 443–449. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Ramdhani, S., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1236–1251. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.48865>
- M. Ramadhana. (2021). Analisis Kebijakan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Sallyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Srijaya, F., Zamralita, & Basaria, dan D. (2020). *The Work Passion Effect on PT. XYZ's Employees Performance in Jakarta*. 478(Ticash), 544–548. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.083>
- Sulastri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 396–406. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>



- T. Tina. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam. *Jurnal Prodi Manajemen*, 2(2), 19.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>