

## **Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Top Baker Indonesia**

**Dendi Thomas<sup>1\*</sup>, Wasiman<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam  
pb190910073@upbatam.ac.id<sup>1\*</sup>; wasiman903@gmail.com<sup>2</sup>

Received 7 Juni 2023 | Revised 15 Juni 2023 | Accepted 25 Juni 2023

\*Korespondensi Penulis (yang mudah dihubungi).

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh dari beban kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari bagian operator pada PT Top Baker Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 125 responden. Sampel yang terdapat penelitian ini ditentukan dengan penarikan berdasarkan pada *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk menguji kualitas data, menguji asumsi klasik, menguji pengaruh, dan menguji hipotesis. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh sebesar 17,7% terhadap produktivitas kerja. Pelatihan memiliki pengaruh sebesar 30,0% terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi memiliki pengaruh sebesar 19,9% terhadap produktivitas kerja. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa beban kerja, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat menjelaskan 71,9% kepada produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Hasil dari temuan penelitian dapat menunjukkan bahwa secara simultan simultan, beban kerja, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

**Keywords:** Beban Kerja; Motivasi; Pelatihan; Produktivitas Kerja.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to evaluate the effect of workload, training and motivation on work productivity at PT Top Baker Indonesia. The research method used is descriptive research with a quantitative approach. The population of this study were employees of the operators at PT Top Baker Indonesia with a total of 125 employees. The sample in this study was determined by withdrawal based on saturated sampling. This study uses multiple linear regression analysis to analyze the data and SPSS software is used to test the quality of the data, test the classical assumptions, test the effect, and test the hypotheses. The results of the multiple linear regression analysis show that workload has an effect of 17.7% on work productivity. Training has an effect of 30.0% on work productivity, while motivation has an effect of 19.9% on work productivity. Analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that workload, training and motivation together can explain 71.9% of work productivity at PT Top Baker Indonesia. The results of the research findings can show that simultaneously, workload, training and motivation have a positive and significant effect on work productivity at PT Top Baker Indonesia.*

**Keywords:** Motivation; Training; Workload; Work Productivity.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan sebagai dalam upaya untuk memprediksi dan merencanakan masa depan bisnis, perlu untuk mengevaluasi sumber daya manusianya. Korporasi dapat mengalami dampak jika sumber daya manusianya salah kelola. Manajemen sumber daya manusia perusahaan yang baik, di sisi lain, akan membantu perluasan bisnis. Hal ini diantisipasi dari departemen sumber daya manusia organisasi yang akan dapat meningkatkan efisiensi pekerjaannya dan akan dapat memainkan peran dalam memastikan kemajuan bisnis yang sesuai dengan ketentuan perusahaan yang ditentukan oleh karyawannya (Hendrayani, 2019:520).

Beban kerja mengacu pada ekspektasi yang ditempatkan pada personel oleh bisnis dalam hal tugas yang diharapkan mereka selesaikan dalam jumlah waktu yang ditentukan. Beban kerja mencakup semua aktivitas yang perlu diselesaikan oleh seorang individu dalam lingkungan kerja, baik itu proyek, tugas harian, atau tanggung jawab rutin. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan seseorang. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas (Kristanto *et al.*, 2023:144).

Beban kerja sering kali dinyatakan dalam bentuk jam kerja atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Penting untuk mengelola beban kerja dengan baik agar tidak terlalu berat dan memungkinkan individu atau tim untuk tetap produktif dan efisien. Terlalu tinggi beban kerja dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas pekerjaan (Ahmad *et al.*, 2023:14).

Beban kerja mengacu pada jumlah dan jenis tugas yang diharapkan atau diberikan kepada seseorang atau suatu tim dalam lingkungan kerja. Beban kerja dapat mencakup berbagai hal seperti jumlah proyek dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Ini mungkin hasil dari tingkat pengetahuan yang terlalu tinggi yang dibutuhkan serta ada kemungkinan kecepatan kerja berlebih, kapasitas kerja berlebih, dan sebagainya (Saputra & Khairusy, 2022:36).

Dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa beban kerja sebagai jumlah tugas dengan dapat dapat melakukan dengan suatu periode waktu tertentu. Pengelolaan beban kerja yang efektif melibatkan penyeimbangan antara tugas yang harus dilakukan. Dengan melibatkan perencanaan yang baik, penugasan yang tepat, dan kemampuan untuk memprioritaskan tugas yang paling penting. Menurut pendapat dari Sanjani *et al.* (2021:46) menerangkan bahwa beban kerja dapat diukur melalui indikator (1) Target yang harus dicapai, (2) Kondisi pekerjaan, (3) Standar pekerjaan.

Permasalahan beban kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia dengan hasil observasi ditemukannya bahwasanya beban kerja dengan diberikan kepada karyawan bagian operator produksi terlalu berlebihan, hal ini dikarenakan target yang diberikan terlalu besar tidak seimbang nya dengan jumlah karyawan. Selain itu, jam kerja yang karyawan dalam bekerja telah diketahui ketidaksesuaian dengan pertaturan yang ada, pernyataan tersebut disebabkan jika karyawan tidak bisa menghasilkan target yang diberikan maka karyawan tersebut harus bekerja pada waktu yang berlebih di luar jam kerja. Oleh karena itu, dari apa yang telah disampaikan sehingga diharapkan PT Top Baker Indonesia untuk dapat menambah kan jumlah karyawan pada bagian operator produksi agar beban kerja karyawan tidak berlebihan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

Pelatihan merupakan proses penyampaian informasi dan keterampilan tertentu kepada karyawan untuk menghasilkan pekerja yang lebih kompeten dan cakap serta yang memiliki disposisi yang lebih baik seperti yang diharapkan. Pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat ini dan dapat membantu karyawan mengembangkan tanggung jawab untuk masa depan (Carda & Hasyim, 2021:42).

Pelatihan merupakan upaya dalam memberi karyawan baru dan yang sudah ada keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan produktivitas, serta membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pelatihan kerja juga dapat membantu individu meningkatkan peluang karier mereka, memperoleh sertifikasi dan meningkatkan daya saing (Khasanah & Nurbaiti, 2021:1148).

Pelatihan adalah proses atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan seseorang dalam konteks pekerjaan atau lapangan kerja tertentu. Pelatihan kerja sangat penting dalam membantu individu menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah dan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan atau meningkatkan performa di tempat kerja (Anggriyani *et al.*, 2022:15).

Dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pelatihan sebagai proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diberikan kepada individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan tambahan tentang bidang kerja tertentu. Menurut pendapat dari Damastara & Sitohang (2020:6) menerangkan bahwasanya pelatihan memiliki indikator (1) Tujuan pelatihan, (2) Materi, (3) Metode yang digunakan, (4) Kualifikasi peserta, (5) Kualifikasi pelatih.

Permasalahan selanjutnya ialah pelatihan sebagaimana PT Top Baker Indonesia telah memberikan pelatihan kepada sebagian besar karyawannya, tetapi berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara bahwasanya karyawan yang mengikuti pelatihan belum bisa menerapkan serta memberikan contoh kepada karyawan yang lain tentang pelatihan yang sudah diikuti dikarenakan karyawan tersebut tidak dapat memahami secara serius dalam penyampaian materi dalam mengikuti pelatihan. Selain itu, ada pula karyawan yang enggan memberikan ilmu pelatihan yang diperoleh kepada karyawan lain. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Top Baker Indonesia harus lebih memperhatikan lagi tentang pelatihan yang diberikan agar karyawan dapat mengikuti serta dapat menerapkan pelatihan di tempat kerja.

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan-tujuan kerja tertentu. Ini adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, berinovasi, dan berkinerja tinggi dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah kunci dalam mencapai kepuasan kerja, produktivitas yang tinggi, dan kesuksesan karier (Juyana & Wasiman, 2023:1983).

Motivasi dapat dijelaskan sebagai energi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, antusiasme, dan tekad yang tinggi. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, pencapaian, dan rasa tanggung jawab, serta faktor eksternal, seperti penghargaan finansial, promosi, dan pengakuan dari rekan kerja atau atasan (Pulungan & Wasiman, 2023:236).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam dukungan positif yang akan berdampak menyebabkan karyawan memiliki lebih banyak energi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan dapat melaksanakan tugas mereka ke tingkat optimal yang lebih tinggi ketika mereka sangat termotivasi, yang memungkinkan peningkatan kinerja secara keseluruhan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Dalam kesimpulannya, motivasi adalah kekuatan yang mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Ini adalah dorongan internal atau eksternal yang memacu individu untuk mencapai tujuan, mengatasi rintangan, dan mencapai keberhasilan dalam karier mereka. Motivasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi produktivitas individu. Menurut penjelasan dari Azhari (2020:71) menerangkan bahwa motivasi memiliki indikator dengan mencakup (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) Kebutuhan hubungan sosial, (3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Permasalahan selanjutnya yaitu motivasi sebagaimana berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwasanya terdapat karyawan yang kurangnya termotivasi untuk bekerja, hal ini disebabkan karyawan memiliki kurang baik dengan para pekerja yang lainnya, hal ini dikarenakan terdapat konflik antara karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu, karyawan kurang termotivasi dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Top Baker Indonesia, hal ini dikarenakan PT Top Baker Indonesia tidak menerapkan untuk promosi jabatan pada karyawan yang bekerja bagian operator produksi. Oleh karena itu, dari pernyataan tersebut diharapkan PT Top Baker harus dapat lebih mampu memotivasi karyawannya agar hal ini dapat membantu perusahaan dalam pencapaian produktivitas kerja yang efektif.

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu waktu tertentu. Dalam kata lain, produktivitas kerja menggambarkan sejauh mana seseorang atau suatu organisasi dapat menghasilkan barang atau layanan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Kristanto *et al.*, 2023:143).

Produktivitas kerja adalah konsep menyeluruh yang dapat diterapkan pada sistem apa pun, karena setiap aktivitas memerlukan beberapa tingkat produktivitas agar dapat dilakukan dengan sukses. Menghitung produktivitas melibatkan pembuatan perbandingan matematis antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang diambil dari masing-masing sumber selama proses produksi (Carda & Hasyim, 2021:43).

Produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai tingkat output yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau suatu unit produksi dalam satu periode waktu tertentu. Output ini dapat berupa barang, jasa, atau kinerja yang dihasilkan. Produktivitas kerja juga mencakup penggunaan efisien sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan peralatan, untuk mencapai hasil yang diinginkan (Anggriyani *et al.*, 2022:16).

Dalam kesimpulannya, produktivitas kerja merupakan konsep penting dalam dunia kerja yang berkaitan dengan efisiensi, efektivitas, kualitas, dan hasil yang dihasilkan oleh individu atau suatu organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Di sisi organisasi, produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional. Menurut pendapat dari Rizki & Arwiyahyah (2020:4) menerangkan bahwasanya produktivitas kerja memiliki indikator (1) Kuantitas Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu.

Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan target 100% yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan terdapat permasalahan pada beban kerja, pelatihan dan motivasi yang belum sepenuhnya dapat terselesaikan oleh PT Top Baker Indonesia. Pada tabel berikut terdapat produktivitas kerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1** Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Top Baker Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi Perbulan (pcs)	Target Produksi Perbulan (pcs)	Persentase
1	Januari	125	245.000	256.000	95.70
2	Februari	125	210.000	246.000	85.37
3	Maret	125	233.000	246.000	94.72
4	April	125	213.000	256.000	83.20
5	Mei	125	255.000	266.000	95.86
6	Juni	125	245.000	266.000	92.11
7	Juli	125	221.000	236.000	93.64
8	Agustus	125	202.000	226.000	89.38
9	September	125	210.000	236.000	88.98
10	Oktober	125	206.000	236.000	87.29
11	November	125	245.000	256.000	95.70
12	Desember	125	220.000	226.000	97.35

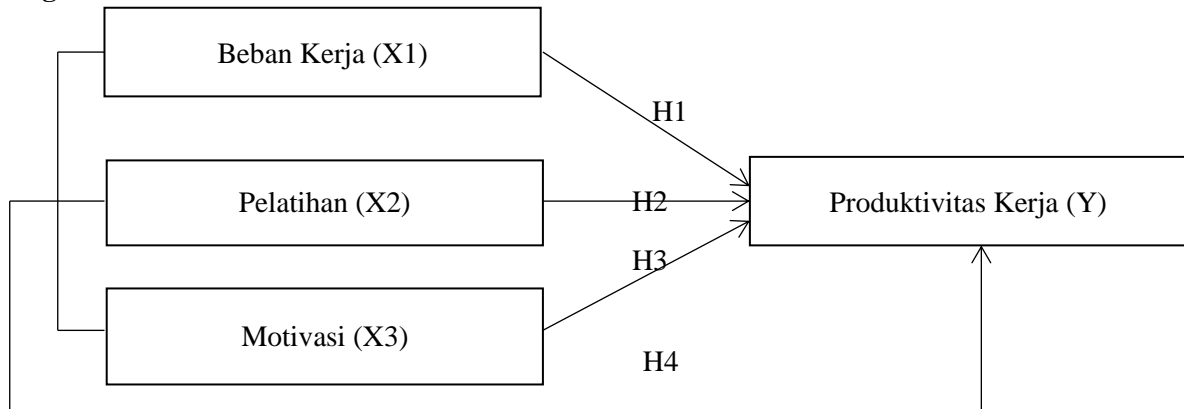
**Sumber:** PT Top Baker Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat menunjukkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan 100% target yang diberikan. Hal ini dikarenakan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan dan motivasi yang dimana penyebab tidak tercapai target yang diberikan perusahaan dikarenakan perubahan perilaku karyawan terhadap permasalahan yang terdapat pada perusahaan, yang dimana permasalahan tersebut menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Top Baker

Indonesia agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan agar karyawan dapat menjadi semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Top Baker Indonesia. Para peneliti ingin memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Dengan dapat memberikan wawasan kepada perusahaan tentang bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan melalui manajemen beban kerja yang efektif, pelatihan yang tepat, dan upaya peningkatan motivasi.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian (2023)

### Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan untuk diuji kebenarannya. Hipotesis yang terdapat pada penyelidikan ini dapat mencakupi:

H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4 : Beban kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### METODE

Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dapat dijadikan sebagai metode penelitian dalam studi yang dilakukan ini. Dalam penelitian deskriptif, peneliti akan mengumpulkan data melalui berbagai metode, seperti observasi, wawancara, atau kuesioner. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan, yang melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Azhari, 2020:73).

Populasi merujuk pada kelompok atau himpunan individu, objek, atau peristiwa yang ingin dipelajari oleh peneliti. Populasi ini mewakili seluruh kelompok yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2019:127). Pada studi ini populasi terdiri dari karyawan operator pada PT Top Baker Indonesia dengan mencakup jumlah sebesar 125 karyawan dengan penarikan sampel berdasarkan dari *sampling* jenuh.

Dalam penelitian ini, proses pengujian dimulai dengan menguji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan pengujian melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan pengujian melalui

uji pengaruh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Terakhir, dilakukan pengujian melalui uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,650		
X1.2	0,751		
X1.3	0,693		
X1.4	0,650		
X1.5	0,519		
X1.6	0,593		
X2.1	0,605		
X2.2	0,685		
X2.3	0,642		
X2.4	0,595		
X2.5	0,486		
X2.6	0,586		
X2.7	0,582		
X2.8	0,588	0,1757	Valid
X2.9	0,650		
X2.10	0,613		
X3.1	0,546		
X3.2	0,701		
X3.3	0,761		
X3.4	0,714		
X3.5	0,702		
X3.6	0,621		
Y.1	0,691		
Y.2	0,580		
Y.3	0,448		
Y.4	0,611		
Y.5	0,715		
Y.6	0,578		

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 2 diatas menampilkan temuan pada pengujian validitas yang diperlakukan terhadap pada setiap item pernyataan mengenai variabel penelitian. Pada temuan mengungkapkan bahwa pernyataan dapat memperoleh pencapaian nilai dengan r hitung dengan dapat melebihi nilai yang ditetapkan pada r tabel. Dengan adanya penemuan ini, sebagaimana diperoleh kesimpulan yang dimana pada keseluruhan hasil pengujian pada item tersebut dapat dinyatakan sebagai data yang valid sehingga data dapat digunakan dalam penyelidikan ini.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,718	6	Reliable
Pelatihan (X2)	0,800	10	Reliable
Motivasi (X3)	0,763	6	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,635	6	Reliable

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 3 di atas memberikan informasi hasil uji reliabilitas terhadap semua pernyataan variabel penelitian. Hasil menyebutkan dengan ditemukannya *cronbach's alpha* keseluruhan



pernyataan dapat pencapaian nilai dengan melebihi angka yang telah ditetapkan dengan besaran 0,60. Hasil ini pengujian reliabilitas memberikan penyimpulan dengan setiap pernyataan termasuk dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan *reliable*. Dengan kata lain instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat dipercaya dalam hal pengukurannya terhadap variabel yang sedang diselidiki.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4** Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		125
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.50879679
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.054
	<i>Positive</i>	.054
	<i>Negative</i>	-.045
<i>Test Statistic</i>		.054
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat tabel 4 diatas menampilkan hasil pengujian dengan melalui uji normalitas dengan dapat diamati bahwasanya diperoleh untuk pencapaian pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah dengan besaran 0,200. Temuan ini dapat melebihi angka dari ambang 0,05 untuk signifikansi yang telah ditentukan. Dengan temuan ini, menarik kesimpulan sebagaimana pengujian menghasilkan temuan dengan dapat memperoleh data yang normal, hal ini dikarenakan temuan telah berhasil untuk memenuhi kriteria dari pengujian normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5** Uji Multikolinearitas

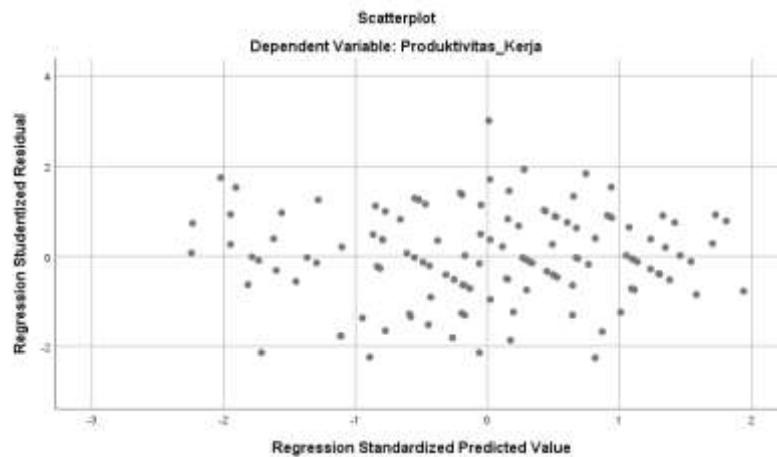
<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1 (Constant)			
Beban_Kerja	.347	2.886	
Pelatihan	.538	1.859	
Motivasi	.521	1.918	

a. *Dependent Variable:* Produktivitas\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat tabel 5 diatas menampilkan hasil uji multikolinearitas. Temuan ini sebagaimana menunjukkan bahwa pada hasil uji multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa *tolerance* dapat menghasilkan nilai yang dapat melebihi pada 0,10 kemudian pada hasil yang diperoleh melalui *variance inflation factor* (VIF) dapat menghasilkan nilai dibawah 10,00. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas pada variabel bebas yang telah diteliti dikatakan tidak terjadinya suatu korelasi dengan penyebutan lain tidak terjadinya suatu multikolinearitas diantara variabel bebas yang telah diteliti.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2** Uji Heteroskedastisitas

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan di atas pada gambar 2. Temuan pada data diamati dengan dapat menunjukkan bahwa sebar terdiri dari titik-titik yang terdistribusi secara acak yang tidak dengan dapat membuat pola dengan yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut juga dengan dapat tersebar di atas dan di bawah angka 0 yang ditunjukkan pada sumbu Y. Karena itu, pengujian ini menyimpulkan bahwa penelitian yang diselidiki ini tidak menunjukkan dengan adanya bukti heteroskedastisitas.

## Uji Pengaruh

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.251	1.182		2.750	.007	
Beban_Kerja	.177	.064	.224	2.764	.007	
Pelatihan	.300	.037	.522	8.030	.000	
Motivasi	.199	.054	.244	3.700	.000	

a. *Dependent Variable:* Produktivitas\_Kerja

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 6 di atas dapat menemukan sebuah persamaan dengan  $Y = 3,251 + 0,177 X_1 + 0,300 X_2 + 0,199 X_3$ . Dari persamaan dapat dipahami:

1. Dengan nilai 3,251, konstanta berpotensi menghasilkan nilai positif. Dalam pernyataan ini, dapat dikatakan bahwa variabel produktivitas kerja mampu menghasilkan nilai sebesar 3,251 ketika variabel yang mencakup beban kerja, pelatihan, dan motivasi bernilai 0 atau dianggap tidak ada.
2. Beban kerja terbukti memiliki hubungan positif dengan tingkat produktivitas kerja, dan koefisien hubungan ini tercatat sebesar 0,177. Temuan ini menyatakan, peningkatan beban kerja yang diberikan oleh PT Top Baker Indonesia dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja sebesar 17,7%.
3. Pelatihan terbukti memiliki hubungan positif dengan tingkat produktivitas kerja, dan koefisien hubungan ini tercatat sebesar 0,300. Temuan ini menyatakan, peningkatan pelatihan yang diberikan oleh PT Top Baker Indonesia dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja sebesar 30,0%.
4. Motivasi terbukti memiliki hubungan positif dengan tingkat produktivitas kerja, dan koefisien hubungan ini tercatat sebesar 0,199. Temuan ini menyatakan, peningkatan motivasi yang diberikan oleh PT Top Baker Indonesia dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja sebesar 19,9%.



### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7** Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.725	.719	1.527

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Beban\_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 7 diatas dapat memberikan penjelasan tentang pengujian dapat dilihat dengan melihat angka yang dihasilkan oleh *Adjusted R Square* yang menghasilkan besaran 0,719. Dengan demikian, hasil ini berpotensi memberikan penjelasan, seiring dengan beban kerja, pelatihan serta motivasi secara bersama-sama menjelaskan besaran sebesar 71,9% yang ditujukan kepada produktivitas kerja. Untuk hasil ini menyisakan 28,1% nilai ini tidak dimasukkan dalam penelitian ini tetapi nilai ini ditujukan untuk penelitian lain.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

**Tabel 8** Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.251	1.182		2.750	.007
	Beban_Kerja	.177	.064	.224	2.764	.007
	Pelatihan	.300	.037	.522	8.030	.000
	Motivasi	.199	.054	.244	3.700	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 8 diatas mengenai temuan hasil uji t yang disajikan sebelumnya menunjukkan pemahaman berikut:

1. Beban kerja dinyatakan dengan nilai t hitung pada besaran 2,764, dan nilai ini dapat melebihi nilai t tabel (1,979). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,007 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima dan beban kerja dikatakan memiliki hubungan parsial yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja.
2. Pelatihan dinyatakan dengan nilai t hitung pada besaran 8,030, dan nilai ini dapat melebihi nilai t tabel (1,979). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,000 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima dan pelatihan dikatakan memiliki hubungan parsial yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja.
3. Motivasi dinyatakan dengan nilai t hitung pada besaran 3,700, dan nilai ini dapat melebihi nilai t tabel (1,979). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,007 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H3 dapat diterima dan motivasi dikatakan memiliki hubungan parsial yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja.

**Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F**

**Tabel 9** Hasil Uji f (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	745.718	3	248.573	106.551	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	282.282	121	2.333		
	<i>Total</i>	1028.000	124			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas\_Kerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Motivasi, Pelatihan, Beban\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 9 diatas mengenai temuan hasil uji f yang disajikan sebelumnya menunjukkan pemahaman dengan nilai f hitung pada besaran 106,551, dan nilai ini dapat melebihi nilai f tabel (2,69). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,000 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Ha dapat diterima dan beban kerja, pelatihan dan motivasi dikatakan memiliki hubungan simultan yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja.

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Beban kerja dikatakan memiliki hubungan parsial yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja. Penemuan ini dapat diketahui dari pengujian dengan dapat memberikan dengan nilai t hitung pada besaran 2,764, dan nilai ini dapat melebihi nilai t tabel (1,979). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,007 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Dengan memberikan beban kerja yang adil, PT Top Baker Indonesia memastikan bahwa setiap karyawan diberikan tanggung jawab yang sebanding dengan kemampuan dan kapasitasnya. Dalam situasi ini, karyawan tidak akan merasa terbebani atau merasa di bawah tekanan yang berlebihan. Sebagai akibatnya, mereka dapat fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada tugas-tugas yang diberikan.

Penemuan yang lebih dulu oleh Kristanto *et al.* (2023) sama halnya penelitian Ahmad *et al.* (2023) menegaskan bahwa beban kerja yang adekuat dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, ketika individu dihadapkan pada beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya mereka, mereka cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan strategi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Pelatihan dikatakan memiliki hubungan parsial yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja. Penemuan ini dapat diketahui dari pengujian dengan dapat memberikan dengan nilai t hitung pada besaran 8,030, dan nilai ini dapat melebihi nilai t tabel (1,979). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,000 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Dengan adanya pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka, karyawan akan mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah dengan lebih baik. Mereka juga dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja. Semua ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Penemuan yang lebih dulu oleh Carda & Hasyim (2021) sama halnya penelitian Khasanah & Nurbaiti (2021) temuan penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya



pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Para pengambil keputusan organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif, sementara individu dapat memanfaatkan temuan ini sebagai motivasi untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi dikatakan memiliki hubungan parsial yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja. Penemuan ini dapat diketahui dari pengujian dengan dapat memberikan dengan nilai  $t$  hitung pada besaran 3,700, dan nilai ini dapat melebihi nilai  $t$  tabel (1,979). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,007 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT Top Baker Indonesia kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja mereka. Semakin baik motivasi yang diberikan, semakin tinggi kemungkinan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Penemuan yang lebih dulu oleh Parwati *et al.* (2021) sama halnya penelitian Azhari (2020) kombinasi temuan dari kedua penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memahami pentingnya motivasi dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, organisasi dan manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

### **Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Beban kerja, pelatihan dan motivasi dikatakan memiliki hubungan simultan yang berpengaruh positif serta dapat signifikan yang diberikan kepada produktivitas kerja. Penemuan ini dapat diketahui dari pengujian dengan dapat memberikan dengan nilai  $f$  hitung pada besaran 106,551, dan nilai ini dapat melebihi nilai  $f$  tabel (2,69). Lalu, sig. dinyatakan besarnya nilai sebagai 0,000 nilai ini tidak melebihi nilai ambang batas signifikansi 0,05. Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa ketika PT Top Baker Indonesia memberikan beban kerja yang tepat, pelatihan yang memadai, dan motivasi kepada karyawan mereka secara bersamaan, hal ini akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Pemahaman ini menekankan pentingnya tiga faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

### **SIMPULAN**

Penemuan ini dapat menyimpulkan bahwasanya hasil penelitian mengemukakan beban kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, perusahaan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa termotivasi, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan dapat mengatasi beban kerja dengan efektif. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada kualitas produk dan pertumbuhan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Si Cepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *E-Journal Al Dzahab*, 4(1), 12–19.
- Anggriyani, N., Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Kasus Dealer Yamaha Motor Di Bandar Lampung ). *Journal of Economic and Business Research*, 2(1), 13–20.
- Azhari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada

- PT. Indomarco Prismatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 66–83.
- Carda, M., & Hasyim. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor bupati kabupaten bulukumba. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 40–48.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
- Hendrayani. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Cv. Riau Palet Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 12(4), 9–25. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/viewFile/366/355>
- Juyana, & Wasiman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harasoon Batindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 1982–1987.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 15–18. <http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id/6711/>
- Kristanto, D., Naryoto, P., Ipmawan, H., Kuncoro, A. W., Hendrawan, K., & Solehati, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja , Beban Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT . Mangul Jaya Bekasi ). *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntanasi*, 3(1), 142–148. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupea/article/view/639>
- Parwati, N. M. D., Putri Sri, A. A., & Ratna Sari, N. P. R. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Komaneka Resorts, Komaneka Bisma Ubud. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 5(1), 119. <https://doi.org/10.24843/jkh.2021.v05.i01.p10>
- Pulungan, N., & Wasiman. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan. *Cafeteria*, 4(1), 235–242. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58595/1/TIARA\\_NANDA\\_ANNISA-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58595/1/TIARA_NANDA_ANNISA-FEB.pdf)
- Rizki, I. I., & Arwiyahyah, M. Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Di Pt Pln Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi Dan Workshop Iii Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3), 6346–6352.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55. <http://jurnal.lppmstikesghs.ac.id/index.php/jks/article/view/72>
- Saputra, A., & Khairusy, M. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Dikota Serang. *Jumanis - Baja*, 4(8), 14–20. <https://doi.org/10.56304/s0040363622080021>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amtek Engineering Batam. *Yayasan Akrab Pekanbaru*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>