

Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Kencana Persada Pekanbaru

Nurul Aulia¹, Abd. Rasyid Syamsuri², Ahmad Rifqi³

^{1 2 3}Program Studi Manajemen, Universitas Riau

Abstrak

Kinerja karyawan di PT Mitra Kencana Persada Pekanbaru menjadi fokus penelitian ini, yang berupaya untuk menjawab pertanyaan tentang hubungan antara beban kerja, pelatihan, dan motivasi. Sebanyak 52 partisipan diikutsertakan dalam penelitian ini, yang menggunakan strategi sampling jenuh. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Squares (PLS) dan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi produktivitas pekerja. Kinerja di tempat kerja sangat ditingkatkan dengan pelatihan. Kinerja karyawan jauh lebih ditingkatkan ketika mereka termotivasi. Ada hubungan yang positif dan kuat antara kinerja karyawan dan beban kerja, pelatihan, dan motivasi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

Abstract

Employee performance at PT Mitra Kencana Persada Pekanbaru is the focus of this study, which seeks to answer questions about the relationship between workload, training, and motivation. A total of 52 participants were included in this study, which utilized a saturation sampling strategy. Analysis in this study is carried out using Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Squares (PLS) and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The study found that workload significantly and negatively affects worker productivity. Performance on the job is greatly enhanced by training. The performance of employees is much enhanced when they are motivated. There is a positive and strong relationship between employee performance and workload, training, and motivation.

Keywords: Workload, Training, Motivation and Performance

Copyright (c) 2024 Nurul Aulia

✉ Corresponding author :

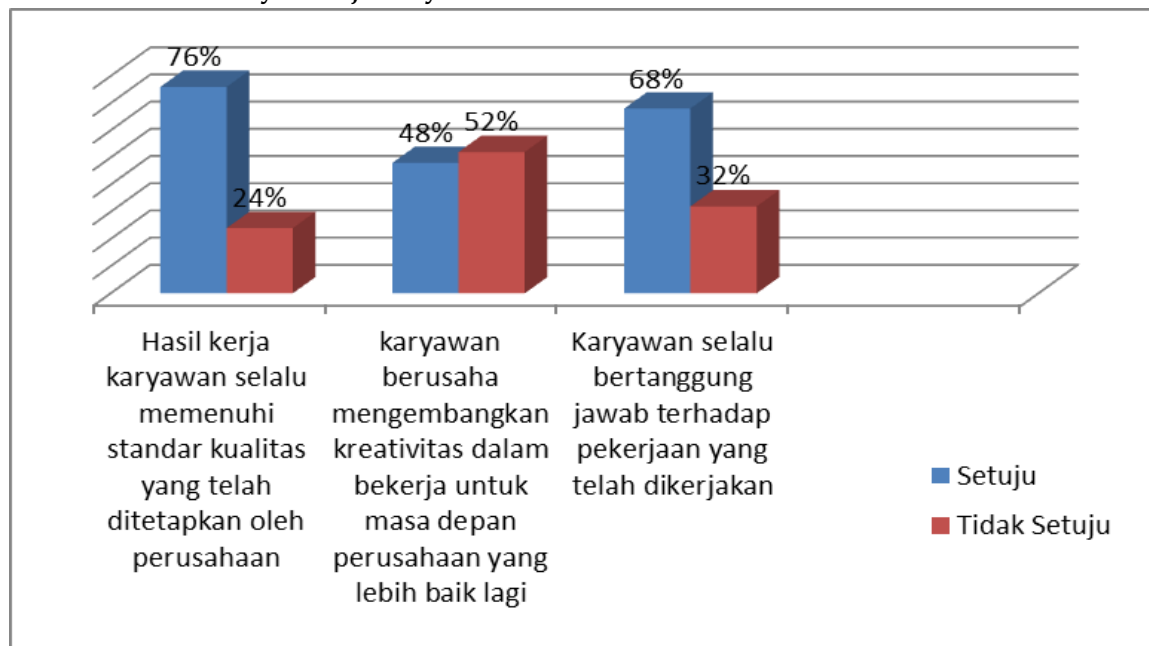
Email Address : nurulauliaa2511@gmail.com , abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id ,
ahmad.rifqi@lecturer.unri.ac.id . ahmad.rifqi@lecturer.unri.ac.id .

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil akhir dari usaha mereka dalam hal kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan saat menyelesaikan tugas yang diberikan (Azwin dan Yusuf, 2020). Sementara kualitas seperti bakat dan kemampuan merupakan hal yang melekat pada diri seorang individu, kinerja merupakan ekspresi luar

dari kualitas-kualitas tersebut. (Purbangkoro, 2018).

Grafik 1 Hasil Survey Kinerja Karyawan PT Mitra Kencana Persada



Sumber: Hasil Survey, 2024

Hasil pra surey membuktikan kreativitas dalam bekerja untuk masa depan perusahaan dari 25 responden menjawab tidak setuju 5 sebanyak 13 orang (52%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum menyadari pentingnya kreativitas dalam mendukung perkembangan perusahaan. hasil dari Prasurvey yang diperkuat dengan data hasil observasi peneliti pada Pt Mitra Kencana Persada.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru Tahun 2021-2024

Jumlah		Aspek Penilaian					SB	B	KB	TB
Tahun	Karyawan	Hasil Kerja	Kejujuran	Kreativitas	Kepribadian	Tanggung Jawab				
2021	40	14	12	10	15	12	10	15	12	3
2022	49	16	14	12	18	14	11	19	16	3
2023	45	15	13	11	14	11	15	14	10	6
2024	52	18	16	13	20	15	10	20	15	7

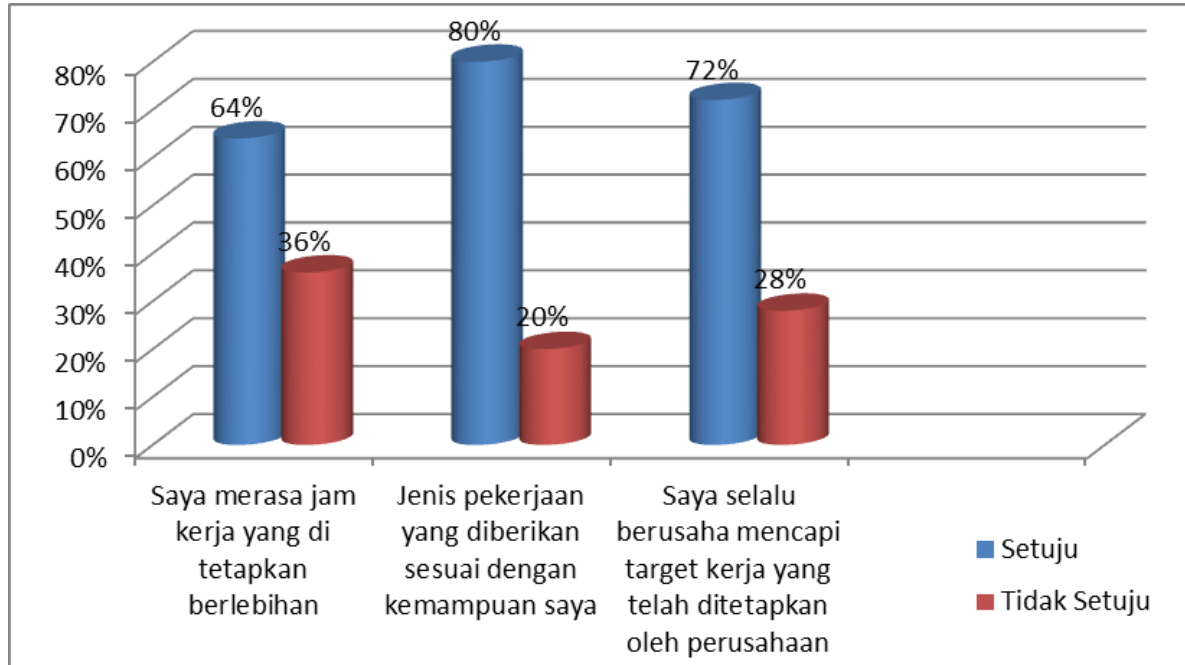
Sumber : PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru, 2024

Fenomena yang ditemukan pada kinerja karyawan di PT Mitra Kencana Persada mencakup beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran tertentu seperti sering tidak disiplin terhadap waktu dan kerapian dalam berpakaian, mengerjakan tugas dengan sembarangan atau tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, serta minimnya partisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan. Hal ini menyebabkan kinerja beberapa karyawan tidak memenuhi standar yang diharapkan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah karyawan dapat menyebabkan beban kerja yang terlalu rendah bagi sebagian karyawan atau beban kerja yang tidak memadai bagi sebagian karyawan lainnya (Lukito dan Alriani, 2018). Menurut (Rolos, 2018),

beban kerja adalah jumlah semua kegiatan yang menjadi tanggung jawab unit organisasi atau pemegang jabatan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik-baiknya tanpa membebani mereka.

Grafik 2 Hasil Survey Beban Kerja Karyawan PT Mitra Kencana Persada



Sumber : Hasil Survey, 2024

Situasi ini menunjukkan adanya tantangan terkait beban kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Beban kerja di bagian lapangan dalam sektor minyak dan gas meliputi lingkungan kerja yang ekstrem, di mana karyawan harus bekerja di lokasi yang terpencil dengan kondisi lingkungan yang keras serta kesulitan dalam mendapatkan jaringan komunikasi. Tugas tugas teknis yang rumit dan berisiko tinggi terhadap keselamatan, seperti pengeboran, pengelasan, dan pemeliharaan peralatan berat, juga menjadi bagian dari tanggung jawab karyawan. Selain itu, terdapat tekanan besar dari atasan untuk mencapai target penyelesaian proyek tepat waktu, yang menambah tingkat stres dan beban kerja karyawan.

Menurut Supatmi (2016), pelatihan dapat membantu mengurangi beban kerja yang berat yang dialami oleh karyawan PT Mitra Kencana Persada. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari hal-hal baru dan menginternalisasi nilai-nilai penting agar mereka dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, menurut Hermawati (2021), yang berarti bahwa karyawan akan memiliki peluang yang lebih baik untuk memenuhi standar yang ditetapkan dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Berikut hasil observasi data pelatihan yang di dapat peneliti.

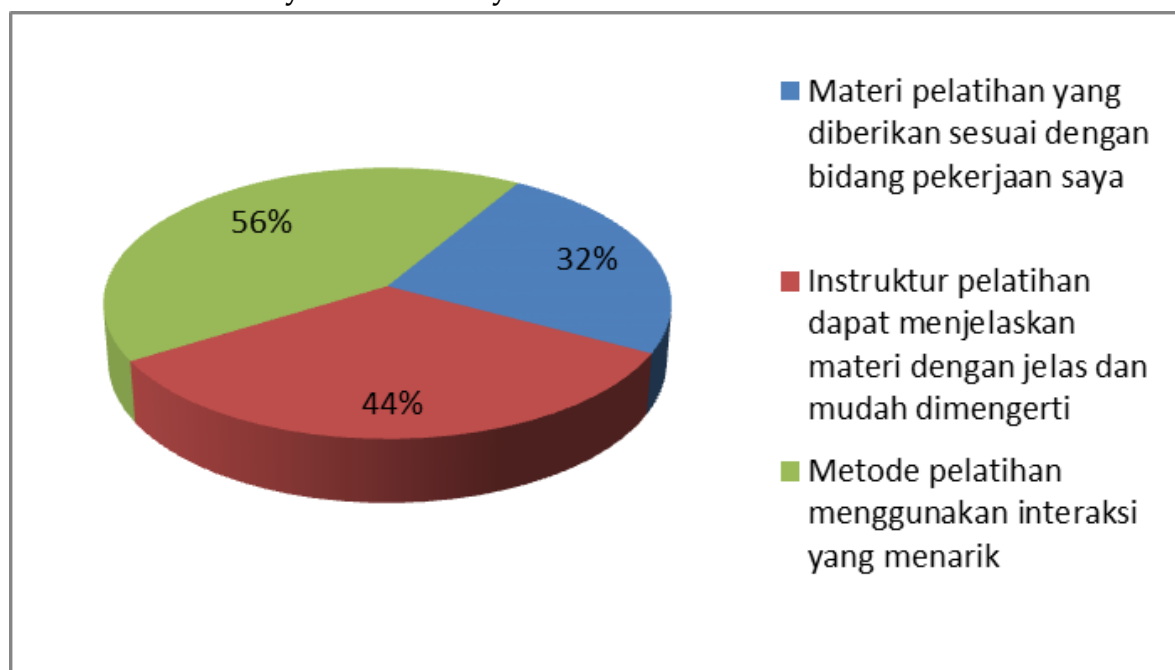
Tabel 2 Data Pelatihan karyawan Tahun 2022-2024 PT Mitra Kencana Persada

Tahun	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Jenis Pelatihan
2022	30	HSE Induction Basic Safety Training Motor Vehicle Safety Practice
2023	35	
2024	48	

Sumber: PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru, 2024

Program ini bertujuan untuk memastikan karyawan memiliki dan meningkatkan kemampuan dasar serta semangat kerja yang tinggi. Pelatihan ini mencakup pengembangan soft skill seperti kemampuan presentasi, komunikasi, dan public speaking yang sangat penting dalam memperkuat keterampilan interpersonal dan manajerial. Selain itu, PT Mitra Kencana Persada juga memberikan pelatihan hard skill kepada karyawan lapangan yang terlibat dalam pekerjaan mekanik yang melibatkan penggunaan alat berat seperti rangkaian pompa. Untuk mengetahui program yang disediakan oleh PT Mitra Kencana Persada peneliti melakukan presurvey. berikut hasil presurvey pelatihan

Grafik 3 Hasil Survey Pelatihan Karyawan PT Mitra Kencana Persada



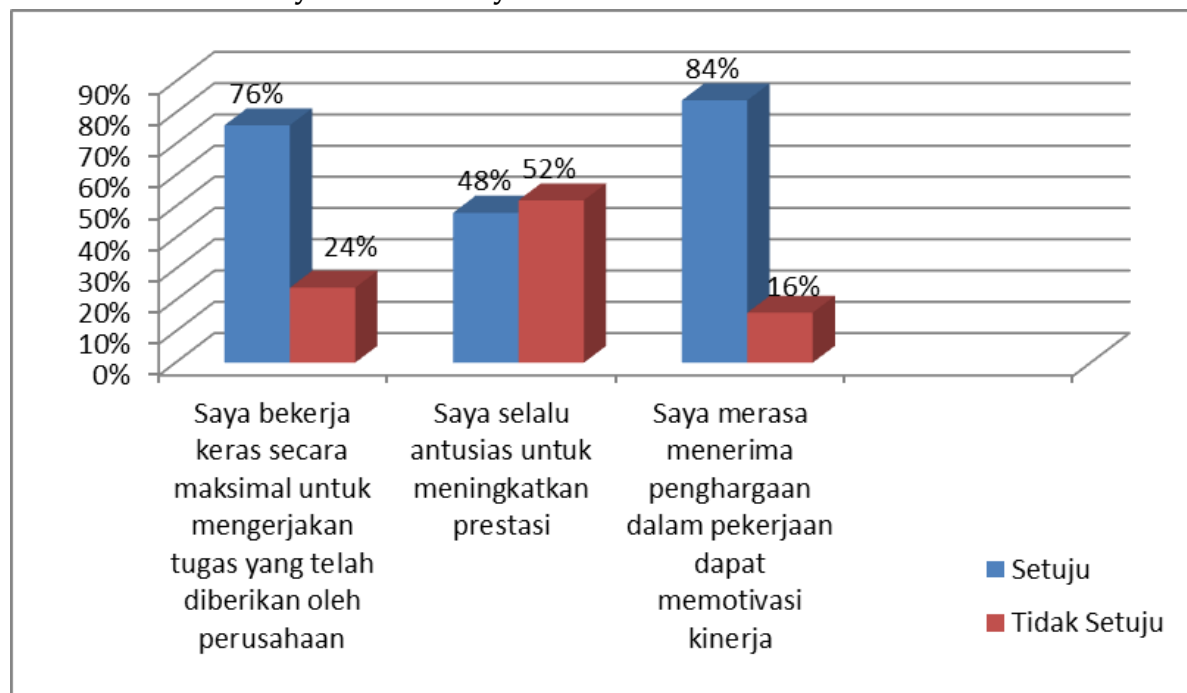
sumber: Hasil Survey, 2024

Faktanya dari hasil presurvey pada karyawan PT Mitra Kencana Persada Permasalahan yang di hadapi yaitu meskipun telah mengikuti pelatihan, masih terdapat karyawan yang tidak berpartisipasi aktif atau kurang antusias. Hal ini disebabkan oleh kurangnya variasi dalam materi pelatihan yang disampaikan setiap tahun, sehingga beberapa karyawan merasa puas dengan kinerjanya saat ini dan percaya bahwa pengalaman kerja sudah cukup untuk mendukung peningkatan kinerja. Namun setelah mengikuti pelatihan tak jarang karyawan melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas. Ini disebabkan oleh kurangnya perhatian saat pelatihan serta kecenderungan untuk melupakan

poin-poin penting yang telah disampaikan. Pekerja yang datang ke pelatihan tanpa motivasi hampir pasti akan gagal memenuhi harapan. Faktanya, yang terjadi adalah sebaliknya: ketika karyawan tertarik, mereka akan lebih memperhatikan selama pelatihan. Pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan belum sepenuhnya efektif, menunjukkan bahwa kondisi di mana karyawan telah mengikuti pelatihan namun belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan.

Cara untuk mendukung karyawan supaya mencapai kualitas kinerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena dengan mendapatkan keterampilan baru dan pengetahuan yang relevan, karyawan merasa lebih percaya diri dan dihargai dalam pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat pengetahuan yang lebih tinggi mengungguli karyawan dengan tingkat pengetahuan yang lebih rendah karena kemampuan mereka yang lebih unggul dalam mempelajari informasi baru dan menerapkannya pada pekerjaan mereka (Putu et al., 2022). Selain itu, karyawan yang tidak bersemangat dengan profesinya cenderung tidak mampu bekerja lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka.

Grafik 4 Hasil Survey Motivasi Karyawan PT Mitra Kencana Persada



Sumber : Hasil Survey, 2024

Rendahnya antusiasme ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, penghargaan, atau dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi ini perlu menjadi perhatian manajemen untuk mengidentifikasi faktor penyebabnya dan mengambil langkah strategis, seperti pemberian insentif, pelatihan, atau program pengembangan diri, guna mendorong semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Akan tetapi perusahaan hanya memberikan penghargaan kepada beberapa karyawan tertentu saja. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan lain yang merasa kontribusinya tidak diakui secara adil. Akibatnya, banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja.

METODOLOGI

Dalam penelitian kuantitatif ini, data dikumpulkan dari berbagai sumber. Pertama, data primer dikumpulkan di tempat melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai publikasi dan jurnal yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau jenuh, yaitu metode nonprobabilitas. Hal ini berarti bahwa seluruh populasi dijadikan sampel. Sebanyak lima puluh dua pekerja dari PT Mitra Kencana Persada disurvei. Statistical Product Service Solutions (SPSS) dan Structural Equation Modeling – Partial Least Square digunakan untuk menguji data melalui uji deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Untuk uji validitas, digunakan sampel sebanyak 30. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai statistik total item, yang juga dikenal sebagai korelasi total item yang dikoreksi. Nilai kritis yang lebih tinggi dari 0,5 dianggap perlu untuk lulus uji validitas (Ghozali, 2018). Ini memverifikasi keakuratan alat ukur. Dapat menemukan nilai uji validitas pada tabel 7:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keputusan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,754	0,5	Valid
	X1.2	0,732	0,5	Valid
	X1.3	0,823	0,5	Valid
	X1.4	0,838	0,5	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,867	0,5	Valid
	X2.2	0,815	0,5	Valid
	X2.3	0,814	0,5	Valid
	X2.4	0,903	0,5	Valid
	X2.5	0,826	0,5	Valid
	X2.6	0,764	0,5	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,885	0,5	Valid
	X3.2	0,772	0,5	Valid
	X3.3	0,907	0,5	Valid
	X3.4	0,883	0,5	Valid
	X3.5	0,879	0,5	Valid
	X3.6	0,909	0,5	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,853	0,5	Valid
	Y.2	0,864	0,5	Valid
	Y.3	0,861	0,5	Valid
	Y.4	0,773	0,5	Valid
	Y.3	0,799	0,5	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Tabel 3 menampilkan temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa nilai Korelasi Item Total yang Dikoreksi lebih tinggi daripada nilai kritis 0,5. Ini berarti bahwa nilai keempat variabel tersebut benar.

B. Uji Realibilitas

Tingkat reliabilitas instrumen pernyataan yang sah ditentukan dengan melakukan pengujian menggunakan alpha Cronbach, dengan nilai batas uji sebesar 0,7 (Ghozali, 2018). Jika nilai reliabilitas (alpha Cronbach) signifikan secara statistik, maka instrumen tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

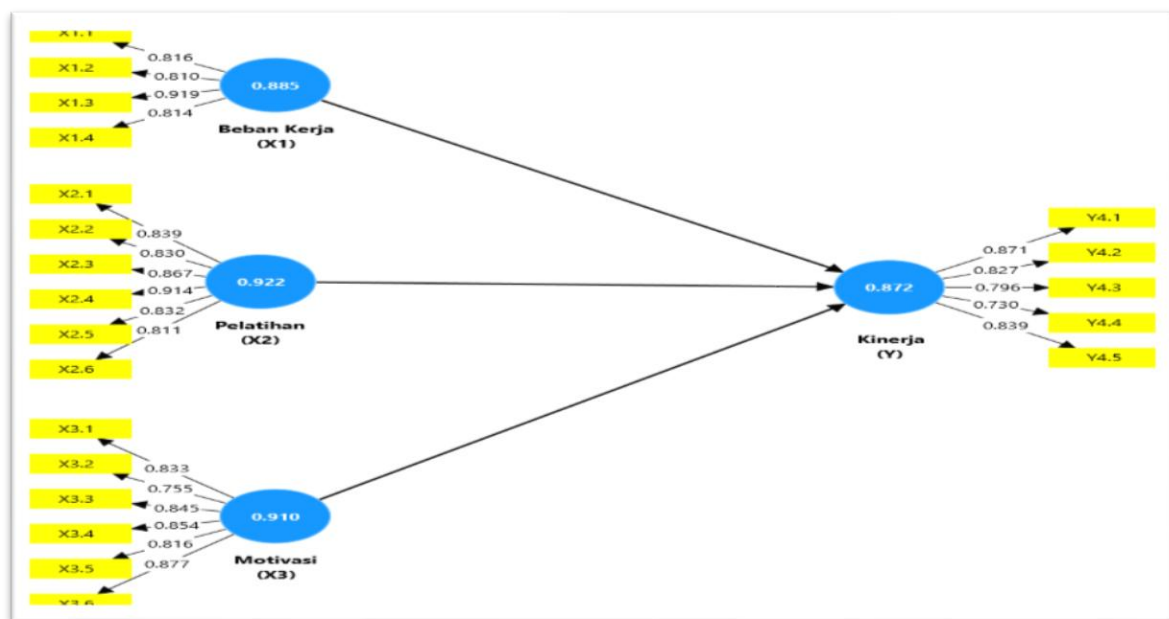
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0,795	0,7	Reliabel
Pelatihan(X2)	0,910	0,7	Reliabel
Motivasi(X3)	0,936	0,7	Reliabel
Kinerja(Y)	0,885	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai reliabilitas lebih dari 0,7 yang berarti alat ukur variabel penelitian tersebut tergolong reliabel.

C. Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Nilai validitas dan reliabilitas model menunjukkan hasil analisis model pengukuran (model eksternal). Dengan menggunakan reliabilitas komposit, alpha Cronbach untuk blok indikator, dan validitas konvergen dan diskriminan dari konstruk laten yang menghasilkan indikator, model reflektif dan indikator diperiksa. Berikut ini disajikan temuan dari empat fase pengujian yang meliputi analisis model pengukuran, yang sering dikenal sebagai model eksternal:



Gambar 1 Hasil Analisis Model Pengukuran (outer model)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

D. Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan

Sebagai bagian dari pendekatan penilaian validitasnya, metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) mempertimbangkan validitas konvergen dan diskriminan.

1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 5 Hasil Uji Loading Factor pada Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Status
Beban Kerja (X1)	Jam Kerja	0,816	Valid
	Jenis Pekerjaan Yang Diberikan	0,810	Valid
	Kondisi Pekerjaan	0,919	Valid
	Target yang harus dicapai	0,814	Valid
Pelatihan (X2)	Kesesuain Materi	0,839	Valid
	Kualifikasi Peserta	0,830	Valid
	Kualifikasi Pelatih	0,867	Valid
	Menggunakan Pelatihan Teknis	0,914	Valid
	Tujuan Pelatihan	0,832	Valid
	Menggunakan Metode Pelatihan Simulasi	0,811	Valid
Motivasi (X3)	Bekerja Keras	0,833	Valid
	Memiliki Ketekunan	0,755	Valid
	Aspirasi Yang Tinggi	0,845	Valid
	Dorongan Untuk Berprestasi	0,854	Valid
	Keinginan Untuk Hubungan Sosial	0,816	Valid
	Menerima Penghargaan	0,877	Valid
Kinerja (Y)	Hasil Kerja	0,871	Valid
	Kejujuran	0,827	Valid
	Kreativitas	0,796	Valid
	Kejujuran	0,730	Valid
	Tanggungjawab	0,839	Valid

Sumber: olah data 2024

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa hasil evaluasi convergent validity melalui pengujian loading factors memperoleh nilai outers loading $> 0,70$ pada keseluruhan item atau indikator. Berdasarkan hasil konstruk orde pertama, dapat disimpulkan bahwa item yang digunakan untuk mengukur dimensi masing-masing variabel valid. Variabel dapat dikatakan valid jika skor Average Variance Extraced (AVE)-nya lebih besar dari 0,50, yang merupakan kriteria validitas diskriminan (Hair et al., 2021).

Tabel 6 Hasil Uji Average Variance (AVE) pada Outer Model

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	0,707	0,50	Valid
Pelatihan (X2)	0,722	0,50	Valid

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Motivasi (X3)	0,690	0,50	Valid
Kinerja (Y)	0,663	0,50	Valid

Sumber: olah data 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa pengujian validitas telah mencapai validitas konvergen, yang hasilnya adalah semua variabel penelitian memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa semua metrik yang digunakan untuk mengevaluasi setiap variabel valid.

2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 7 Hasil Uji Cross Loading pada Outer Model

Variabel	Beban Kerja (X1)	Pelatihan (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0,816	-0,058	-0,008	-0,062
X1.2	0,810	-0,082	-0,009	-0,088
X1.3	0,919	-0,253	-0,182	-0,334
X1.4	0,814	-0,106	-0,090	-0,184
X2.1	-0,075	0,839	0,712	0,693
X2.2	-0,169	0,830	0,725	0,750
X2.3	-0,245	0,867	0,566	0,716
X2.4	-0,272	0,914	0,721	0,820
X2.5	-0,147	0,832	0,674	0,678
X2.6	-0,086	0,811	0,564	0,726
X3.1	-0,156	0,701	0,833	0,793
X3.2	-0,170	0,587	0,755	0,702
X3.3	-0,135	0,624	0,845	0,764
X3.4	-0,062	0,758	0,854	0,798
X3.5	-0,165	0,646	0,816	0,750
X3.6	0,010	0,546	0,877	0,724
Y.1	-0,126	0,752	0,858	0,871
Y.2	-0,374	0,714	0,669	0,827
Y.3	-0,282	0,647	0,746	0,796
Y.4	-0,296	0,698	0,573	0,730
Y.5	-0,065	0,703	0,831	0,839

Sumber: olah data 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel laten dan indikator lebih kuat daripada korelasi antara variabel laten dan ukuran variabel, yang menunjukkan bahwa konstruk laten dalam blok ini lebih efektif daripada ukuran di blok lain. Selain itu, salah satu variabel memiliki nilai cross-loading lebih besar dari 0,50. Indikator yang digunakan untuk mengkonstruksi variabel penelitian menunjukkan validitas diskriminatif yang kuat, menurut temuan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Beban Kerja (X1)	Pelatihan (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja (Y)
X1	0,841			
X2	-0,198	0,849		
X3	-0,136	0,778	0,831	
Y	-0,272	0,863	0,911	0,814

Sumber: olah data 2024

Beban kerja (X1) memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi daripada nilai korelasinya dengan komponen lain (0,841), menurut Tabel 8. Artinya, dibandingkan dengan nilai korelasi blok lain, konstruk variabel beban kerja dalam blok ini lebih unggul. Dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan konstruk lain, nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,849 pada variabel pelatihan (X2) lebih tinggi. Terdapat perbedaan yang jelas antara blok-blok tersebut dalam hal nilai korelasi konstruk variabel pelatihan. Faktor motif (X3) memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,831, yang lebih tinggi daripada nilai korelasi variabel tersebut dengan komponen lainnya. Dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan konstruk lain, nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,814 pada variabel kinerja (Y) lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk variabel kinerja satu blok lebih tinggi daripada blok lainnya. Masalah dengan validitas diskriminan tidak ada.

E. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Pendekatan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) untuk pengujian reliabilitas terdiri dari dua langkah:

1. Cronbach's Alpha

Menemukan nilai alpha Cronbach merupakan langkah awal dalam menentukan reliabilitas suatu variabel. Pemeriksaan nilai alpha Cronbach untuk setiap variabel yang diperiksa dalam model eksternal akan mengungkapkan hal ini. Reliabilitas ditunjukkan oleh nilai alpha yang lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 9 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	0,885	0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,922	0,70	Reliabel
Motivasi (X3)	0,910	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,872	0,70	Reliabel

Sumber: olah data 2024

Berdasarkan Tabel 9 uji reliabilitas variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dari 0,70 saat menggunakan alfa Cronbach sebagai metode. X1, pelatihan, motivasi, dan kinerja semuanya diukur menggunakan alfa Cronbach, yang menghasilkan derajat kebebasan masing-masing sebesar 0,885, 0,922, 0,910, dan 0,872. Semua variabel model eksternal dianggap reliabel menurut data dalam tabel.

2. Composite Reliability

Metode kedua yang digunakan untuk menguji reliabilitas sebuah variabel adalah pengukuran nilai composite reliability. Hasil pengujian setiap variabel pada model luar dan nilai reliabilitas kompositnya menunjukkan strategi ini. Agar suatu variabel dapat dianggap dapat dipercaya, nilai reliabilitas kompositnya harus lebih besar dari 0,70.

Tabel 10 Hasil Composite Reliability pada Outer Model

Variabel	Composite Reliability	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	1,191	0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,925	0,70	Reliabel
Motivasi (X3)	0,911	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,878	0,70	Reliabel

Sumber: olah data 2024

Hasil uji reliabilitas variabel dengan pendekatan reliabilitas komposit memberikan nilai > 0,70, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 15. Dalam hal ini, X1 merupakan reliabilitas beban kerja, X2 merupakan reliabilitas pelatihan, X3 merupakan reliabilitas motivasi, dan Y merupakan reliabilitas kinerja; nilai reliabilitas total adalah 0,878. Reliabilitas masing-masing variabel dalam model luar telah ditetapkan berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel.

F. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).

1. Uji Koefisien Determinasi (R2) Konstruk Dependen

Salah satu cara untuk mengukur sejauh mana faktor independen mempengaruhi variabel dependen adalah dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R-square). Model struktural menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel laten dependen ketika nilai R2 adalah 0,67 atau lebih. Pengaruh moderat variabel independen terhadap variabel dependen diklasifikasikan oleh evaluasi model struktural ketika nilai koefisien determinasi untuk variabel laten dependen berada di antara 0,33 dan 0,67. Berdasarkan hasil evaluasi model struktural, variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel laten terikat, karena koefisien determinasi berkisar antara 0,19 sampai dengan 0,33. Hasil uji R-Square menggunakan smartPLS 4.0 pada data berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2)

Variabel	R-square	Adjusted R-square	Hasil
Kinerja (Y)	0,890	0,884	Kuat

Sumber: olah data 2024

Variabel kinerja memiliki nilai R-Square yang Disesuaikan sebesar 0,884, atau 88,4%, menurut data pada tabel di atas. Sebanyak 86,8% varians dalam kinerja dijelaskan oleh faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja, pelatihan, dan motivasi; varians yang tersisa dapat diatribusikan ke faktor-faktor yang tidak termasuk dalam analisis ini. Model tersebut

tergolong kuat, menurut nilai R-Square yang Disesuaikan sebesar 0,884 untuk variabel kinerja.

4 Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memastikan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis. Dalam aplikasi SmartPLS, pendekatan bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis. Bootstrapping memanfaatkan data yang telah diukur.

Untuk menentukan pentingnya hubungan antara konstruk, kami mencari nilai T-statistik (hitungan T) yang lebih besar atau sama dengan Tabel T pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa pengaruhnya substansial. Jika hipotesis nol diterima atau ditolak, nilai-p menunjukkannya. Nilai-p 0,05 atau kurang menunjukkan bahwa variabel-variabel ini berperan secara signifikan. Dalam publikasi mereka tahun 2019, Hamid dan Anwar.

Variabel dependen dan independen penelitian memiliki efek langsung dan tidak langsung pada hasilnya. Untuk taraf signifikansi 5% (alfa), nilai t-statistic yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah 1,64 (Lengkey et al., 2020). Hasil uji hipotesis SmartPLS 4.0 dapat dilihat melalui Teknik Bootstrapping.

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Teknik Bootsraping

1. Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Direct Efeect
X1 → Y	-0,157	1,974	0,027	-0,116
X2 → Y	0,311	5,359	0,000	0,363
X3 → Y	0,527	8,005	0,000	0,613

Sumber: olah data 2024

Uji hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja

Nilai sampel awal (O) sebesar -0,157 untuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja. Nilai t-statistik sebesar 1,974 > 1,64 dan nilai p sebesar 0,027 < 0,05 menunjukkan signifikansi statistik. Dengan demikian, beban kerja PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis pertama (H1).

Uji hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap Kinerja

Nilai rata-rata 0,311 untuk Sampel Asli (O) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan t-statistik 5,359 dan nilai P 0,000, kedua nilai tersebut melampaui tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menjadi bukti bahwa program pelatihan PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru bermanfaat dalam meningkatkan

produktivitas staf. Pelatihan memang meningkatkan produktivitas di PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis kedua (H2).

Uji hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja

Tingkat signifikansi sebesar 0,527 pada Original Sample (O) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Signifikansi statistik ditunjukkan dengan nilai alpha kurang dari 0,05 (0,000) dan t-statistik lebih besar dari 1,64. Derajat motivasi intrinsik karyawan mempengaruhi produktivitasnya di PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru. Dengan demikian, hipotesis ketiga PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru (H3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah valid.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan di PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja, menurut penelitian ini. Pemeriksaan lebih lanjut menemukan bahwa karyawan di PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru masih merasakan beban kerja yang rendah, sebagaimana dibuktikan oleh item evaluasi yang relatif tinggi, meskipun penelitian ini mengungkapkan beban kerja yang relatif tinggi bagi mereka. Karyawan mendapat banyak tekanan dari atasan untuk menyelesaikan proyek sesuai jadwal, sehingga menambah stres yang sudah ada di tempat kerja karena tingginya tingkat kesulitan teknis dan potensi bahaya di tempat kerja. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Tinambunan dkk. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan baru-baru ini oleh Hasdiana (2018) dan Lukito dan Alriani (2018) telah membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Studi tersebut menemukan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pelatihan diyakini dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja secara signifikan. Pekerja yang memiliki pengetahuan yang luas tentang posisi akan lebih siap untuk mengidentifikasi masalah dan menerapkan solusi. Tenaga kerja juga memiliki kemampuan untuk memikirkan cara-cara baru untuk meningkatkan hasil produksi sambil mempertahankan atau meningkatkan sumber daya yang ada. Produktivitas tempat kerja yang lebih baik adalah hasil akhir dari semua ini. Hasil dari studi ini mendukung hasil dari (Hermawati et al., 2021), yang juga menunjukkan bahwa pelatihan sangat meningkatkan kinerja. Selanjutnya, temuan studi oleh Sinaulan dan Gofifah Fitroh (2022) memberikan dukungan lebih lanjut terhadap gagasan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja.

c. pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Tingkat motivasi yang diberikan PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru kepada para pekerjanya secara signifikan akan mempengaruhi hasil kerja para pekerja tersebut.

Pekerja akan lebih bersemangat dalam bekerja jika memiliki motivasi yang tinggi. Putri dan Edalmen (2023) menemukan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, dan hasil kami mendukung temuan mereka. Hasil penelitian Subiakto dan Pujiyanto (2023) menguatkan gagasan ini, yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

SIMPULAN

1. Beban kerja memiliki efek negatif yang besar terhadap produktivitas di tempat kerja. Ada hubungan negatif antara beban kerja dan hasil kerja karyawan, dan korelasi positif antara berkurangnya beban kerja dan hasil kerja. Salah satu alasannya adalah lebih sulit untuk fokus dan memberikan yang terbaik jika terus-menerus terkuras secara emosional dan fisik. Di sisi lain, alokasi tenaga kerja yang adil memungkinkan pekerja untuk lebih berkonsentrasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi upaya.
2. Pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Mitra Kencana Persada Pekanbaru berkorelasi langsung dengan kualitas pelatihan yang diberikan. Hal ini karena pelatihan membantu karyawan menjadi lebih berpengetahuan dan terampil dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan lebih efisien dan sesuai dengan spesifikasi perusahaan.
3. Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan adalah baik dan substansial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT Mitra Kencana Persada Pekanbaru akan meningkat secara proporsional dengan tingkat motivasi karyawan. Di sisi lain, produktivitas menurun ketika karyawan tidak bersemangat dengan pekerjaannya. Alasan di balik hal ini adalah karena ketika karyawan termotivasi dengan baik, mereka cenderung bekerja keras, tetap disiplin, dan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan mereka. Di sisi lain, ketika karyawan tidak bersemangat dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, mereka cenderung tidak memberikan usaha terbaik mereka dalam pekerjaan mereka dan hasilnya terlihat dalam kinerja mereka secara keseluruhan.

Referensi :

- Azwina, D. and Yusuf, S. (2020), "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan", *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Budiansa, i komang. (2021), *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, edited by Suryani, N.K., kedua., Penerbit. Pena Persada, Jawa Tengah
- Fransiska, Y. and Tupti, Z. (2020), "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2016), *Partial Least Square: Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0, 13th Ed.*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed.*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hair, J.F. et al. (2021) *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R, Practical Assessment, Research and Evaluation*.
- Hamid, R.S. and Anwar, suhardi m. (2019), *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*, PT Inkubator Penulis Indonesia, Jakarta.
- Hasdiana, U. (2018), "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motiavsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penerbit Laksana Karoseri Ungaran", *Analytical Biochemistry*.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N.L., Rozi, A. and Erlangga, H. (2021), "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten", *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Juliana, Theresia Jessica, Tiffany Meilivia, E.F. (2020), "Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar", *Khasanah Ilmu : Jurnal Pariwisata Dan Budaya*.
- Koesomowidjojo. (2017), *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.*, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Lukito, L.H. and Alriani, I.M. (2018), "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pamulang, W.U. (2019), "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Scientific Jurnal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Purbangkoro, H.M.A.S. (2018), "Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi ' X ' Di Propinsi Kali Mantan", *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Primajaya, D. (2016), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Putu, N., Nityasya, M., Ketut Murdani, N. and Arjana, I.M. (2022), "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guide Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Nusa Penida Klungkung Effect Of Work Stress and Work Motivation On Guide Performance During The Covid 19 Pandemic in Nusa Penida Klungkung", *Nusantara Hasana Journal*
- Putri, M.P. and Edalmen, E. (2023), "Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Prayogi, M.A. and Nursidin, M. (2018), "pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikanoleh tenagaprofesionalkepelatihandalam", No. November.
- Priansa, D.J. (2017), *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*, Pustaka

Sertia, Bandung.

Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P. and Rumawas, W. (2018), "Analisis Beban Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Supatmi, mamik eko, Nirman, U. and Utami, hamidah nayati. (2016), "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai", *Jurnal Profit*.

Sinaulan, J.H. and Gofifah Fitroh, F. (2022), "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bringin Gigantara", *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*.

Subiakto, D.C.L. and Pujiyanto, S. (2023), "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama Pt. Medco Energi Dengan Pt. Xyz Dhea Cecillia Loveanty Subiakto", *E-Jurnal Manajemen Tsm*.

Silaen, N.R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M.R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., et al. (2021), *Kinerja Karyawan*, Widina Bhakti Persada Bandung, Bandung
Susanti, L. (2020), *Strategi Pembelajaran Berbasis Motivasi*.

Tinambunan, A.P., Sipahutar, R. and Manik, S.M. (2022), "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan", *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*.

Wicaksono S, H. (2019), "PT Kharisma Gunamakmur Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian".