

Pengaruh Work Passion, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Teknik Nyata

Oleh:

Dion Aji Prawiyono,

Hasan Ubaidillah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025



Pendahuluan

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

Fenomena

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.

Grafik

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

Tabel di samping merupakan hasil rekapitulasi produktivitas dan alokasi karyawan sepanjang tahun 2024, berdasarkan data yang terkumpul, terlihat bahwa produktivitas karyawan yang diukur dari persentase pencapaian proyek, bervariasi sepanjang tahun. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara beban kerja, motivasi, dan work passion dalam mendukung pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Tabel Rekapitulasi Produktivitas Kerja dan Alokasi Karyawan PT Bintang Teknik Nyata Tahun 2024

Research Gap

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, sebagai contoh penelitian dari Darmasari [11], tentang pengaruh stres dan beban kerja terhadap produktivitas pekerja yang menemukan bahwa beban kerja karyawan memiliki dampak parsial dan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rukhviyanti dan Ambarwati [13], yang meneliti tentang dampak motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja yang menjumpai bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja.

Dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan atau gap antara produktivitas kerja karyawan dengan penelitian terdahulu tentang work passion, beban kerja, dan motivasi. Peneliti menemukan adanya bayangan 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.

Tujuan Penelitian

- 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.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

❖ **Pertanyaan Peneliti:**

Apakah variabel work passion, beban kerja, dan motivasi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Bintang Teknik Nyata?

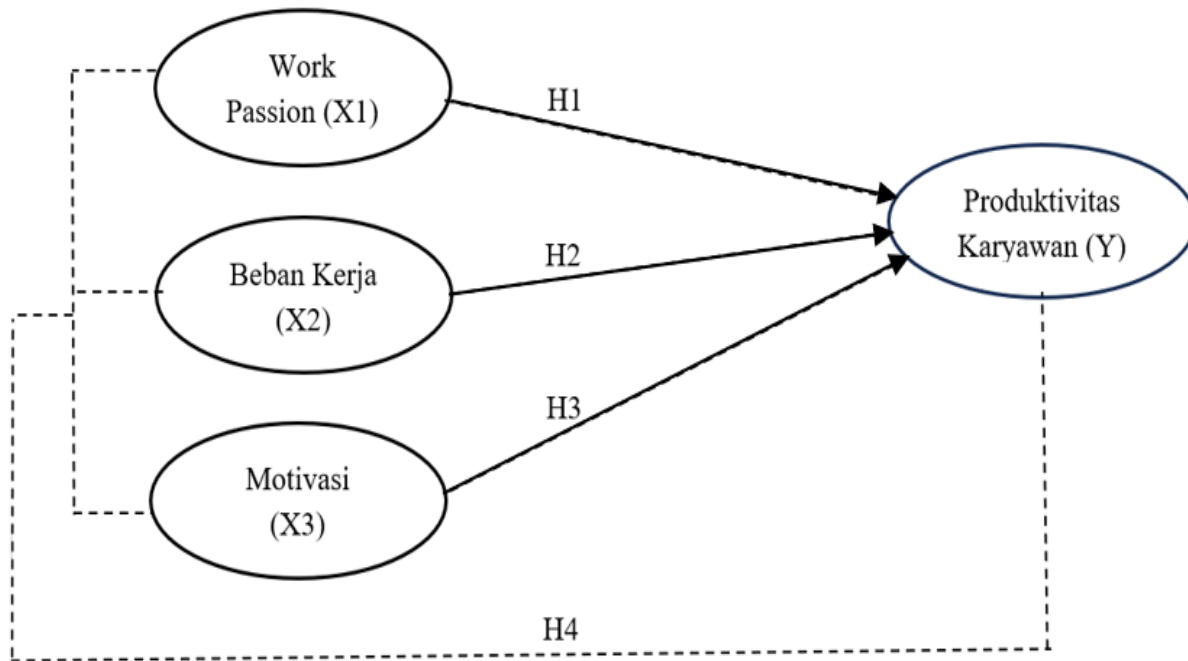
❖ **Rumusan Masalah:**

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

Literatur Review

- **Work Passion (X1)**, Work atau kerja merupakan seorang pegawai yang harus mencapai tanggung jawabnya sebagai tokoh di suatu perusahaan atau organisasi. Sementara passion mampu diterjemahkan dalam keminatan yang keras pada suatu aktivitas atau pekerjaan yang memberikan arahan seseorang agar sukarela mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya [D. K. Ramadhini, 2021].
- **Beban Kerja (X2)**, Beban kerja adalah Pekerjaan/aktivitas yang ekstrem yang dapat melahirkan stres pada seseorang [W. D. Febrian dan S. Nurhalisah, 2024]. Beban kerja tersebut merupakan perpaduan bermacam aspek seperti desakan tugas/pekerjaan dari atasan, ruang kerja itu sendiri, keterampilan karyawan, perilaku, dan persepsi [A. Triyadin dan M. Yusuf, 2023].
- **Motivasi (X3)**, Penyediaan unsur-unsur motivasi yang membangkitkan semangat kerja seseorang dan memungkinkan mereka untuk motivasi kerja terdiri dari bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan semua upaya untuk mencapai kepuasan [Indra, W., et al., 2021].
- **Produktivitas Kerja (Y)**, Produktivitas kerja adalah menganalogikan besaran produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) atau hasil yang diterima dengan keseluruhan sumber daya yang dikonsumsi [F. Eksan dan D. Dharmawan, 2020].

Hipotesis



Berdasarkan kerangka konseptual, ditemukan hipotesa sebagai berikut:

- H1: Work passion berpengaruh pada produktivitas kerja
- H2: Beban Kerja berpengaruh pada produktivitas kerja
- H3: Motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja
- H4: Work passion, Beban Kerja, dan Motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja

Metode Penelitian

Studi ini mengaplikasikan metodologi deskriptif kuantitatif. Terdapat empat variabel dalam studi ini, yaitu Work passion (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3) sebagai variabel bebas, dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel Y/Dependen. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Teknik Nyata. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT Bintang Teknik Nyata berjumlah 110 tenaga kerja yang diambil dari sejumlah karyawan perusahaan. Dalam proses pengumpulan sampel diperoleh melalui metode total sampling.

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

Uji Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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 di samping 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%.

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

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
	X1.7	0,455		valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,520		valid
	X2.2	0,671		valid
	X2.3	0,459		valid
	X2.4	0,714		valid
	X2.5	0,653		valid
	X2.6	0,486		valid
	X2.7	0,472		valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,803		valid
	X3.2	0,805		valid
	X3.3	0,616		valid
	X3.4	0,548		valid
	X3.5	0,707		valid
	X3.6	0,428		valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,686		valid
	Y.2	0,682		valid
	Y.3	0,703		valid
	Y.4	0,573		valid
	Y.5	0,652		valid
	Y.6	0,289		valid
	Y.7	0,380		valid

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

Sumber: data diolah, 2025

Hasil Uji Reliabilitas

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 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 [33].

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

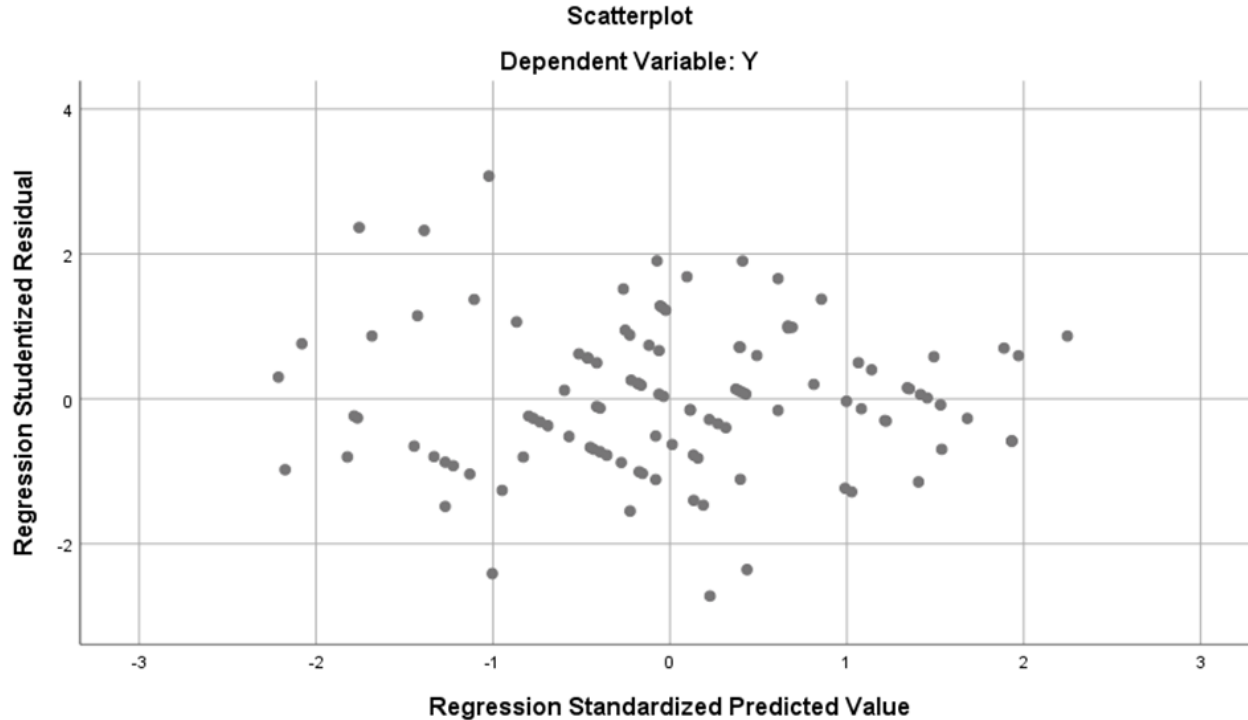
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Work passion (X1)	0.722	1.385	Tidak terjadi Multikolinearitas
2.	Beban Kerja (X2)	0.873	1.146	Tidak terjadi Multikolinearitas
3.	Motivasi (X3)	0.805	1.242	Tidak terjadi Multikolinearitas

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

Sumber: data diolah, 2025

Hasil Uji Heteroskedastisitas



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

Sumber: data diolah, 2025

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

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

Sumber: data diolah, 2025

Hasil Uji Regresi Linear 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, menunjukkan model regresi dari keempat variabel tersebut yaitu:

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

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

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

b. Nilai koefisien regresi untuk work passion (X₁) senilai 0,205. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang bersifat positif work passion terhadap produktivitas kerja. yang dimana jika work passion naik sebesar satu maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,205.

c. Nilai Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X₂) yaitu 0,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya jika beban kerja naik sebesar satu maka produktivitas kerja senilai 0,039.

d. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi(X₃) 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)

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

Berdasarkan pada analisis data table di samping, menunjukkan bahwa nilai koefisien Determinasi (R^2) memperoleh hasil sebesar 0,604. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa, *work passion*, beban Kerja, motivasi memberikan pengaruh sebesar 60,4% mempengaruhi keputusan konsumen dalam melakukan pembelian, namun 39,6% variabel lain yang belum menjadi fokus pembahasan dalam bagian penelitian ini.

Sumber: data diolah, 2025

Uji Simultan (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			

Berdasarkan hasil uji pada tabel 15, 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.

Sumber: data diolah, 2025

Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.747	2.068		2.780	.006
	X1	.205	.066	.225	3.132	.002
	X2	.039	.061	.041	.633	.528
	X3	.640	.068	.639	9.383	.000

Sumber: data diolah, 2025

Untuk menentukan nilai t tabel, digunakan rumus berikut $dk = n - k - 1$ ($110 - 3 - 1$) = 106. Dengan nilai α (tingkat sig) = 0,05 (5%) dan dk (derajat kebebasan) = 106, diperoleh t tabel sebesar 1,98260. Berdasarkan informasi pada tabel di atas menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh work passion terhadap produktivitas kerja Dari hasil uji pada tabel 15, diperoleh t-hitung sebesar 3,132 hal ini menunjukkan lebih besar dari ttabel 1,98260 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian 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 meningkatkan kompetensinya. Peneliti juga menemukan bahwa perusahaan yang menempatkan karyawannya sesuai passion mereka maka akan meningkatkan produktivitas, kuantitas dan kualitas akan cenderung meningkat karena para karyawan dengan sukarela meluangkan waktu lebih untuk tugas yang diberikan, kualitas pekerjaan juga akan meningkat karena para karyawan dengan bebas menyalurkan keahlian mereka sesuai bidangnya, hal ini yang menyebabkan work passion berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

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

Pembahasan

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 H_2 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 [36]. Beban kerja tidak selalu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena produktivitas tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak tugas yang diberikan, tetapi juga oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu, sejalan dengan penelitian lain yang mengatakan bahwa meskipun beban kerja tinggi atau rendah, jika karyawan memiliki kapasitas dan dukungan yang tepat, produktivitas tetap bisa optimal [37].

Pembahasan

Pengaruh motivasi (X3) Terhadap produktivitas kerja (Y)

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

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

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja [38]. Karena Motivasi ialah bentuk dorongan psikologis yang menggerakkan perilaku individu dalam bekerja. Tanpa motivasi, karyawan cenderung bekerja secara pasif, hanya menjalankan tugas minimum, dan tidak terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih aktif, fokus, dan bersemangat sehingga meningkatkan produktivitas [39].

Kesimpulan

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

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

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

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

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

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

Referensi

- [1] C. C. Cen, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama Internasional, 2022.
- [2] D. Herfiansyah and N. Rifai, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S SEMPLAK BOGOR," *Econ. Learn. Exp. Soc. Think. Educ. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–7, 2021.
- [3] L. Muliati and A. Budi, "Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)," *Dyn. Manag. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 38–52, 2021.
- [4] H. Kusumaningrum, S. Azzahra, and A. A. Rifqiya, "Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Menggerakkan Inovasi Kewirausahaan Perusahaan," *Aslamiah J. Pendidikan, Ekon. Sos. dan Budaya*, vol. 2, no. 2, pp. 200–216, 2024.
- [5] T. Tina, "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam." *Prodi Manajemen*, 2020.
- [6] N. K. A. S. Yani, "Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Super Market Ubud Gianyar." *Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 2023.
- [7] M. Panjaitan, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–5, 2020.
- [8] F. Srijaya, Zamralita, and dan D. Basaria, "The Work passion Effect on PT. XYZ's Employees Performance in Jakarta," vol. 478, no. Ticash, pp. 544–548, 2020, doi: 10.2991/assehr.k.201209.083.
- [9] F. Qadeer, A. Ahmad, I. Hameed, and S. Mahmood, "Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : The Mediating Role of Work Engagement," *Pakistan J. Commer. Soc. Sci.*, vol. 10, no. 2, pp. 316–334, 2020.
- [10] Mileniari, S. A., & Ikhwan, K. (2022). Reflection Of Motivation On Work Productivity In Indonesia (Literature Study). *Marginal: Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(3), 53-66.

Referensi

- [11] E. Darmasari, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda," J. Adm. Bisnis FISIPOL UNMUL, vol. 10, no. 4, p. 296, 2022, doi: 10.54144/jadbis.v10i4.9190.
- [12] S. Sulastri and O. Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan," J. Manag. Bussines, vol. 2, no. 1, pp. 83–98, 2020.
- [13] N. Rukhviyanti and A. Ambarwati, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang," Techno-Socio Ekon., vol. 16, no. 2, p. 197, 2023, doi: 10.32897/techno.2023.16.2.2820.
- [14] R. Hasibuan, F. M. Manalu, S. Arbiyanti, P. Studi Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Riau Kepulauan, "Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam," Bening, vol. 9, no. 1, pp. 47–58, 2022.
- [15] Y. P. Amelia and S. Sungkono, "Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan UMKM Cookies & Dessert By Me Cikarang," Madani J. Ilm. Multidisiplin, vol. 2, no. 7, 2024.
- [16] M. Ramadhana, "Analisis Kebijakan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan." Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021.
- [17] M. D. Suryadewi, D. K. Sintaasih, and I. G. A. K. Gantari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, vol. 9, no. 9, p. 3383, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04.
- [18] D. K. Ramadhini, "Peran Work passion Terhadap Employee Performance Berbasis Intrinsic Goals dan Perceived Organizational Support," pp. 1–64, 2021.
- [19] S. S. Kemie, "Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh Work passion Terhadap Kinerja," Manag. Insight J. Ilm. Manaj., vol. 15, no. 2, pp. 190–207, 2020, doi: 10.33369/insight.15.2.190-207.
- [20] S. J. & H. H. Arija, "Pengaruh Work passion dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja," vol. 2, no. 1, pp. 225–235, 2023.

Referensi

- [21] E. Romy, B. A. Se, and M. Ardansyah, Teori dan perilaku Organisasi. umsu press, 2022.
- [22] W. D. Febrian and S. Nurhalisah, "Determination of Workload , Work Stress , and Authotarian Leadership Style on Performance Performance," vol. 5, no. 2, pp. 282–292, 2024.
- [23] A. Triyadin and M. Yusuf, "Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha The effect of workload on employee productivity at Ulp Rayon Woha," vol. 23, no. 1, pp. 102–107, 2021.
- [24] E. Retnowati et al., "Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout," Sustain. Environ. Optim. Ind. J., vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2023.
- [25] Indra, W. Pong Lan, F. Akbar Maulana Hutabarat, Supriyanto, and Ivone, "Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di BISA Group Medan," Prosiding.Politeknikcendana.Ac.Id, pp. 179–183, 2021.
- [26] S. Aini, "Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smpn 1 Donri-Donri," J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi), vol. 3, no. 2, pp. 23–30, 2020.
- [27] M. I. Hasica, P. Isyanto, and D. Yani, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang," vol. 2, pp. 1535–1545, 2023.
- [28] L. Auliyah and S. A. Wahdiniawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Synergi Multi Daya Pratama Jakarta," J. Ekon. Manaj. Dan Akuntansi, vol. 1, pp. 1–19, 2023.
- [29] F. Eksan and D. Dharmawan, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur," J. Ekon. dan Ind. e-ISSN, vol. 2656, p. 3169, 2020.
- [30] W. Moko, A. Basuki, and Y. Risanto, Manajemen kinerja: Teori dan praktik. Universitas Brawijaya Press, 2021.

Referensi

- [31] Yohanes B Windo Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiatif. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 01–09, 2022, doi: 10.30640/Inisiatif.V1i4.344.
- [32] M. Pragiwani, E. Lestari, And M. B. Alexandri, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)," *Vol. 3, no. 3*, pp. 117–129, 2020.
- [33] T. Wijaya, "Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS," *Anal. Data Penelit. Menggunakan SPSS*, p. 119, 2009.
- [34] D. Priyatno, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Yogyakarta, 2022.
- [35] E. Mulyati, M. R. Arsyad, Suryaningsih, and M. Sri, *Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi*. CV. Gita Lentera, 2024.
- [36] P. Ilhami, F. Vera, and A. Dewi, "Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa," *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 2, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771.
- [37] H. Nopitasari, R. Setiangingsih, and D. Hastuti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Strateg. J. Pendidik. Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 1, p. 23, 2025.
- [38] A. S. Wardani, Adrian, and T. W. Hendratni, "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia," *JIMP J. Ilm. Manaj. Pancasila*, vol. 3, no. 1, pp. 70–83, 2023, doi: 10.35814/jimp.v3i1.3634.
- [39] D. T. Solehati, R. Hasnawati, S. P. Sakinah, and H. Yayan, "SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah," *SENTRI J. Ris. Ilm.*, vol. 3, no. 4, 2024.

