

Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Karya Mekar Dewatamali Jombang

Suryafi Ratna Juwita^{1*}, Lik Anah²

^{1,2}Universitas Hasyim Asy'ari, Indonesia

Alamat: Jl. Irian Jaya No. 55, Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61471

*Korespondensi penulis: suryafijuwita@email.com

Abstract. This study examines the effect of workload, training programs, and motivation factors on employee work productivity at PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. This research employed a quantitative approach. All 127 employees in the production division were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data collection techniques included observation, interviews, documentation, and questionnaire distribution. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 26. The results showed that: 1) workload had a positive and significant effect on work productivity ($p = 0.010$; $t = 2.615$); 2) training had a positive and significant effect on work productivity ($p = 0.014$; $t = 2.497$); 3) motivation had a positive and significant effect on work productivity ($p = 0.018$; $t = 2.407$); and 4) workload, training, and motivation simultaneously had a significant effect on work productivity ($p = 0.000$; $F = 26.025$).

Keywords: Motivation, Work Productivity, Workload, Training..

Abstrak. Studi ini mengkaji dampak beban kerja, pelatihan, serta faktor motivasi terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh 127 karyawan pada divisi produksi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($p = 0,010$; $t = 2,615$); 2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($p = 0,014$; $t = 2,497$); 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($p = 0,018$; $t = 2,407$); serta 4) beban kerja, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($p = 0,000$; $F = 26,025$).

Kata kunci: Beban Kerja, Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas karyawan adalah elemen penting yang menentukan seberapa sukses perusahaan dalam mencapai sasaran organisasi (Saptono et al., 2025). Sumber daya memiliki peranan strategis karena berfungsi sebagai penggerak utama dalam proses produksi maupun pelayanan (Ayuningtyas et al., 2024). Ketersediaan sumber daya manusia unggul mempermudah organisasi dalam merealisasikan target kerja, mengoptimalkan standar produk, serta mempertahankan eksistensi pada lingkungan industri yang kompetitif (Bagas Prakoso et al., 2022). Sebaliknya, performa karyawan yang rendah memicu hambatan jadwal produksi, memperbanyak kekeliruan operasional, serta mereduksi tingkat keberhasilan perusahaan secara menyeluruh (Marlona Ihalauw et al., 2024). Maka dari itu, manajemen perlu mengevaluasi beragam variabel penentu produktivitas staf, seperti tekanan tugas, program pengembangan, serta dorongan internal individu (Ikhwana & Anggraini, 2021).

Beban kerja adalah komponen penting yang memengaruhi produktivitas karyawan (Pratama et al., 2022). Beban kerja mengacu pada jumlah tugas dan tujuan kerja, serta waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikannya (Puspitasari & Wijayanto, 2024). Kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun mental, yang dapat mengganggu fokus serta performa kerja (Kurniasari et al., 2024). Sebaliknya, beban kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara optimal (Thomas, 2023). Manajemen beban kerja yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung (Oktavianti & Rushadiyati, 2023).

Di samping pengaturan beban kerja, program pelatihan memegang peranan krusial untuk memacu produktivitas staf serta memudahkan pemahaman ritme kerja (Putri & Hakim, 2025). Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang berfokus pada pengembangan wawasan dan kompetensi teknis pekerja agar mereka mampu menuntaskan tugas secara efisien (Sundjoto & Rahayu, 2023). Skema pelatihan yang relevan membantu staf menguasai prosedur kerja, mempertajam keahlian praktis, serta meminimalisir risiko kekeliruan operasional (Pawitri & Febriana, 2025). Perusahaan memperkuat mutu sumber daya manusia melalui instruksi yang tepat guna mengoptimalkan hasil kerja individu secara maksimal (Anggelia, 2024).

Motivasi kerja menjadi variabel tambahan yang memberikan pengaruh signifikan terhadap capaian produktivitas karyawan (Hidayah et al., 2021). Aspek ini merupakan dorongan internal yang memacu semangat serta tekad kuat untuk memberikan kontribusi terbaik di lingkungan profesi (Qulub & Ilhami, 2024). Karyawan yang sangat termotivasi biasanya lebih disiplin, bertanggung jawab, disiplin, serta berdedikasi untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan yang telah ditetapkan (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan kurangnya inisiatif, semangat kerja, dan produktivitas karyawan (Tan et al., 2025). Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk fokus meningkatkan semangat kerja dengan memberikan penghargaan, dukungan yang menyeluruh, dan menciptakan suasana kerja yang positif (Suwatno et al., 2023).

Thomas (2023) menunjukkan keterkaitan antara beban kerja, pelatihan, serta motivasi dengan tingkat produktivitas pegawai. (Rachmawati et al., 2023) membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh besar pada produktivitas tenaga kerja. (Aryanti & Rizal, 2025) justru memperoleh hasil kontradiktif yang menyatakan beban kerja tidak mendominasi efektivitas kerja karyawan. (Rahmawati et al., 2021) menjelaskan peran krusial pelatihan dan motivasi dalam memacu produktivitas, namun (Jaria et al., 2025) dan (Qulub & Ilhami, 2024) menganggap kedua variabel tersebut tidak memberikan dampak nyata. Kesenjangan hasil

penelitian ini melahirkan urgensi bagi studi lanjutan guna mendalami korelasi beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap performa kerja (Ayuningtyas et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang, sebuah perusahaan yang memproduksi tas dengan sistem manufaktur kontrak. Perusahaan menghadapi berbagai kendala produktivitas dalam aktivitas operasionalnya, yang mencakup target produksi masif, penyelesaian tugas yang tertunda, serta kenaikan jumlah pengerjaan ulang akibat ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, pelaksanaan pelatihan masih menggunakan metode on the job training sehingga efektivitas pelatihan perlu dievaluasi lebih lanjut (Nafis et al., 2023). Motivasi kerja karyawan juga masih tergolong rendah karena belum adanya sistem reward bagi karyawan yang mampu mencapai target produksi harian (Firdaus et al., 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketimpangan antara tatanan teoritis dan penerapan praktis pada domain ini. Maka dari itu, urgensi pelaksanaan penelitian ini menjadi sangat krusial.

Sisi orisinalitas studi ini bertumpu pada analisis simultan mengenai dampak beban tugas, program pelatihan, serta dorongan motivasi terhadap produktivitas staf di industri manufaktur yang mengaplikasikan sistem pesanan kerja (Thomas, 2023). Studi ini menyatukan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka kerja untuk menyajikan perspektif menyeluruh mengenai faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai (Ayuningtyas et al., 2024). Riset ini mengambil lokasi pada sektor manufaktur, tepatnya di PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Perusahaan tersebut menerapkan sistem operasional yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan objek penelitian sebelumnya. Kondisi ini memungkinkan penelitian memberikan sumbangsih teoritis serta aplikatif bagi pengembangan ranah manajemen sumber daya manusia (Bagas Prakoso et al., 2022). Riset ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel beban kerja, program pelatihan, dan dorongan motivasi terhadap capaian kinerja staf PT Karya Mekar Dewatamali Jombang secara parsial maupun simultan berdasarkan penjelasan tersebut (Thomas, 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja mencakup seluruh kewajiban serta tanggung jawab yang menjadi tanggungan seorang pekerja pada rentang waktu tertentu (Puspitasari & Wijayanto, 2024). Teori *Capacity Theory of Attention* menjelaskan bahwa manusia mempunyai kapasitas kognitif yang terbatas dalam mengelola setiap tugas. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa beban tugas yang melampaui batas kemampuan akan menurunkan tingkat efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional memacu produktivitas karena pegawai mampu menuntaskan

pekerjaan secara optimal (Thomas, 2023). Tekanan kerja yang terlampau tinggi memicu stres fisik dan psikis yang menghambat performa kerja (Pratama et al., 2022). Parameter beban kerja mencakup aspek kondisi lingkungan kerja, alokasi durasi tugas, serta sasaran pencapaian (Rachmawati et al., 2023).

Pelatihan

Pelatihan berperan sebagai instrumen pengembangan kompetensi yang memperluas wawasan dan keahlian pegawai dalam operasional harian (Sundjoto & Rahayu, 2023). Model evaluasi empat level milik Kirkpatrick mengukur efektivitas program melalui dimensi reaksi, serapan ilmu, perubahan perilaku, serta dampak nyata. Program pelatihan yang terencana memperkuat efisiensi kerja sehingga mendorong pertumbuhan produktivitas organisasi (Putri & Hakim, 2025). Inisiatif ini juga membantu personel menguasai alur kerja secara mendalam dan meminimalkan risiko kekeliruan teknis (Anggelia, 2024). Komponen penilaian pelatihan meliputi kurikulum, teknik penyampaian, kompetensi pelatih, durasi kegiatan, serta sarana pendukung (Pawitri & Febriana, 2025).

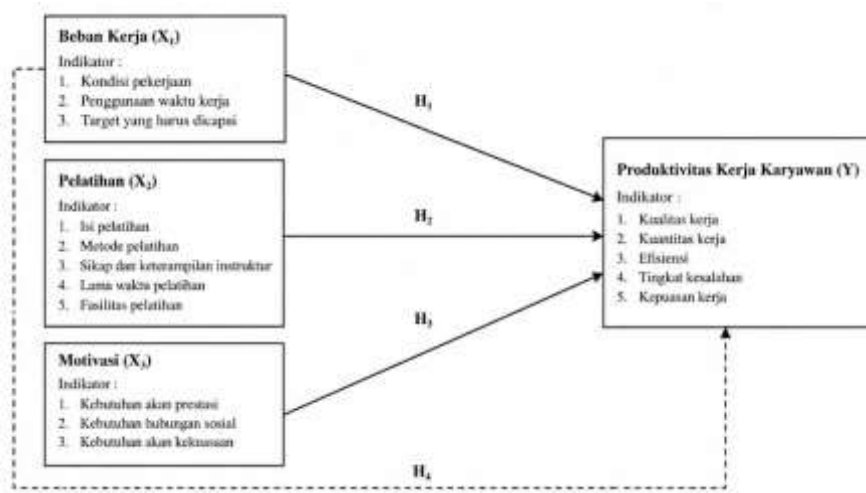
Motivasi

Motivasi merupakan pendorong internal yang memengaruhi tindakan seseorang di tempat kerja untuk mencapai tujuan tertentu (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). McClelland menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh hasrat untuk mencapai kesuksesan, keinginan untuk menjalin hubungan sosial, serta ambisi untuk memiliki kekuasaan. Pegawai dengan dorongan motivasi tinggi menunjukkan antusiasme, rasa tanggung jawab, serta komitmen kuat dalam menyelesaikan tugas, sehingga efektif meningkatkan produktivitas kerja (Qulub & Ilhami, 2024). Sebaliknya, motivasi yang rendah memicu penurunan etos kerja dan menghambat performa para staf (Hidayah et al., 2021). Berbagai indikator motivasi mencakup kebutuhan untuk meraih prestasi, menjalin interaksi sosial, serta keinginan memegang kekuasaan (Thomas, 2023).

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas seorang karyawan merujuk pada sejauh mana mereka dapat mencapai hasil kerja dengan cara yang tepat dan efisien, sesuai dengan sasaran organisasi (Putri & Hakim, 2025). Ini dinilai tidak hanya berdasarkan jumlah hasil kerja tetapi juga kualitasnya, kepatuhan terhadap batas waktu, serta pemanfaatan sumber daya yang efektif (Firdaus et al., 2025). Becker dalam *Human Capital Theory* menegaskan bahwa penguatan kemahiran, wawasan ilmiah, serta talenta profesional berfungsi sebagai bentuk investasi tenaga kerja yang secara langsung memacu level produktivitas para karyawan. Selain itu, produktivitas juga

dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memaksimalkan waktu, energi, dan sumber daya yang ada dalam organisasi demi mencapai tujuan perusahaan (Saptono et al., 2025).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Peneliti merumuskan hipotesis studi ini berdasarkan landasan teoretis, tinjauan literatur terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas:

1. H_1 : Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Karya Mekar Dewatamali.
2. H_2 : Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Karya Mekar Dewatamali.
3. H_3 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Karya Mekar Dewatamali.
4. H_4 : Beban Kerja, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Karya Mekar Dewatamali.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, efektivitas pelatihan, serta tingkat motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Sebanyak 127 staf bagian produksi menjadi subjek utama dalam studi ini. Penelitian ini memakai teknik sensus untuk menetapkan sampel agar seluruh anggota populasi terlibat secara aktif (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data primer melibatkan proses observasi langsung, wawancara, studi dokumen, dan penyebaran kuesioner berskala Likert lima poin kepada responden.

Indikator kondisi tugas, pemanfaatan waktu kerja, dan pencapaian target menjadi tolok ukur bagi variabel beban kerja. Pengukuran variabel pelatihan mencakup aspek materi

pelatihan, teknik instruksi, kompetensi dan perilaku pelatih, durasi kegiatan, serta sarana pendukung. Variabel motivasi merujuk pada indikator keperluan prestasi, relasi sosial, dan otoritas. Sementara itu, mutu hasil, volume pekerjaan, efisiensi, frekuensi kekeliruan, dan kepuasan kerja menjadi indikator untuk variabel produktivitas karyawan. Penelitian ini mengoperasikan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 guna menjalankan analisis regresi linier berganda. Prosedur pemeriksaan data mencakup analisis validitas, reliabilitas, serta berbagai uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum peneliti menguji hipotesis. Penulis mendeskripsikan capaian uji hipotesis tersebut melalui penggunaan nilai uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2 .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
1	Usia		
	19–29 tahun	28	22%
	30–39 tahun	70	55,1%
	> 40 tahun	29	22,8%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	12	9,4%
	Perempuan	115	90,6%
3	Pendidikan Terakhir		
	SMP	2	1,6%
	SMK/SMA	125	98,4%
4	Lama Bekerja		
	< 1 tahun	66	52%
	1–5 tahun	33	26%
	6–11 tahun	27	21,3%
	> 11 tahun	1	0,8%
5	Bagian/Devisi		
	Cutting	18	14,2%
	Assembling	11	8,7%
	Jahit	98	77,2%
6	Pengalaman Mengikuti Pelatihan di Luar Perusahaan		
	Ya	2	1,6%
	Tidak	125	98,4%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Uji Validitas

Untuk menilai validitas, item-item kuesioner diuji kemampuannya untuk mengukur variabel penelitian secara akurat dan efisien. Suatu instrumen penelitian dianggap valid jika setiap item secara akurat mewakili karakteristik yang sedang diselidiki. Studi ini menetapkan validitas melalui perbandingan antara nilai R hitung dan nilai R tabel. Peneliti menghitung nilai

R tabel menggunakan formulasi *degree of freedom* (df) = n - 2. Berdasarkan ukuran sampel sebanyak 127 subjek, perhitungan menghasilkan df sebesar 125 pada tingkat signifikansi 5%. Prosedur tersebut menetapkan ambang batas nilai R tabel pada angka 0,1743 (Ghozali, 2021).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,877	0,174	VALID
	X1.2	0,871	0,174	VALID
	X1.3	0,898	0,174	VALID
	X1.4	0,925	0,174	VALID
	X1.5	0,867	0,174	VALID
	X1.6	0,899	0,174	VALID
Pelatihan (X2)	X2.1	0,558	0,174	VALID
	X2.2	0,675	0,174	VALID
	X2.3	0,693	0,174	VALID
	X2.4	0,648	0,174	VALID
	X2.5	0,564	0,174	VALID
	X2.6	0,658	0,174	VALID
	X2.7	0,577	0,174	VALID
	X2.8	0,477	0,174	VALID
	X2.9	0,451	0,174	VALID
	X2.10	0,493	0,174	VALID
Motivasi (X3)	X3.1	0,802	0,174	VALID
	X3.2	0,827	0,174	VALID
	X3.3	0,784	0,174	VALID
	X3.4	0,815	0,174	VALID
	X3.5	0,826	0,174	VALID
	X3.6	0,802	0,174	VALID
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,515	0,174	VALID
	Y.2	0,537	0,174	VALID
	Y.3	0,647	0,174	VALID
	Y.4	0,638	0,174	VALID
	Y.5	0,713	0,174	VALID
	Y.6	0,694	0,174	VALID
	Y.7	0,509	0,174	VALID
	Y.8	0,647	0,174	VALID
	Y.9	0,634	0,174	VALID
	Y.10	0,603	0,174	VALID

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26, 2026

Temuan pengujian mengonfirmasi bahwa seluruh indikator pada variabel beban kerja, pelatihan, motivasi, dan produktivitas kerja memiliki nilai R hitung yang melampaui ambang batas R tabel. Kondisi tersebut menandakan bahwa semua butir pernyataan memenuhi standar validitas sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan jawaban partisipan terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian, telah dilakukan pengujian reliabilitas. Sebuah alat penelitian dinilai andal jika selalu memberikan hasil yang sama dalam situasi yang serupa. Dalam kajian

ini, alpha Cronbach diterapkan untuk mengevaluasi keandalan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan penelitian (Ghozali, 2021), sebuah variabel dianggap andal jika nilai alpha Cronbach-nya melebihi 0,70.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,945	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,804	Reliabel
Motivasi (X3)	0,893	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,817	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26, 2026

Data uji reliabilitas membuktikan bahwa produktivitas, beban kerja, pelatihan, serta motivasi karyawan mencatatkan skor Cronbach's alpha di atas 0,70. Besaran angka tersebut memvalidasi stabilitas instrumen yang sangat kuat dan mempertegas kesiapan perangkat ini dalam menjalankan fungsi pengumpulan data ilmiah secara akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,076. Angka ini melampaui standar signifikansi 0,05. Maka, data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal secara konsisten. Evaluasi multikolinearitas membuktikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah hubungan antar variabel independen. Temuan ini merujuk pada nilai tolerance beban kerja (0,206), pelatihan (0,116), dan motivasi (0,113) yang semuanya berada di atas 0,10. Data Variance Inflation Factor (VIF) memperkuat hasil tersebut karena nilai beban kerja (4,858), pelatihan (8,655), dan motivasi (8,838) berada di bawah ambang batas 10. Gambar scatterplot dalam uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak pada sumbu y tanpa pola tertentu. Jadi, model regresi ini sangat layak karena tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda mengukur dampak beban tugas, program pengembangan, serta dorongan internal terhadap tingkat efisiensi staf melalui tahapan sistematis berikut:

Tabel 4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda Diolah SPSS 26

Model	Varia-bel	Unstandardized Coeffi-cients (B)	Std. Error	Standardized Coeffi-cients (Beta)	t	Sig.
1	(Cons-tant)	3.785	4.156	-	.911	.364
	Beban_Kerja	.488	.187	.285	2.615	.010
	Pelati-han	.235	.094	.194	2.497	.014
	Motivasi	.507	.211	.267	2.407	.018

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26, 2026

Hasil analisis regresi linier berganda menetapkan formulasi: $Y = 3,785 + 0,488 X_1 + 0,235 X_2 + 0,507 X_3$. Konstanta 3,785 menunjukkan level produktivitas kerja ketika beban kerja, pelatihan, dan motivasi bernilai nol. Koefisien beban kerja sebesar 0,488 membuktikan setiap penambahan satu unit beban kerja meningkatkan produktivitas karyawan sebanyak 0,488 unit. Variabel pelatihan memiliki koefisien 0,235, sehingga peningkatan satu satuan pelatihan mendorong kenaikan produktivitas sebesar 0,235 satuan. Nilai positif tersebut memperkuat hubungan searah antara program pelatihan dan produktivitas pekerja. Koefisien motivasi 0,507 mengonfirmasi bahwa pertumbuhan satu unit motivasi menstimulasi produktivitas kerja sebesar 0,507 unit. Data ini memvalidasi korelasi positif antara faktor motivasi dan produktivitas kerja staf PT Karya Mekar Dewatamali Jombang.

Hasil Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Data pengujian parsial menunjukkan nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X_1) mencapai 2,615 pada taraf signifikansi 5%. Analisis dua arah dengan derajat kebebasan 125 menetapkan ambang batas t tabel pada angka 1,979. Capaian t hitung sebesar 2,615 tersebut melebihi standar t tabel 1,979 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga beban kerja terbukti memengaruhi produktivitas staf secara positif dan signifikan. Faktor pelatihan (X_2) mencatatkan perolehan t hitung 2,497 yang melampaui t tabel 1,979 serta signifikansi di bawah 0,05, yang memperkuat fakta bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas kerja secara nyata. Terakhir, variabel motivasi (X_3) menghasilkan angka t hitung 2,407 di atas t tabel 1,979 dengan signifikansi di bawah 0,05, yang memvalidasi peran motivasi dalam memacu produktivitas karyawan PT Karya Mekar Dewatamali Jombang secara signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 1.3 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	898,237	3	299,412	26,025
	Residual	1415,070	123	11,505	
	Total	2313,307	126		

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Beban_Kerja,

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26, 2026

Uji F secara simultan membuktikan pengaruh bersama dari variabel beban kerja (X_1), pelatihan (X_2), serta motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kalkulasi derajat kebebasan

menghasilkan angka $df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = n - k = 127 - 4 = 123$ dengan rujukan nilai F tabel sebesar 2,68. Analisis data menunjukkan skor F hitung sebesar 26,025 yang melampaui ambang batas F tabel ($26,025 > 2,68$) melalui nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, beban kerja, pelatihan, dan motivasi secara serempak memberikan dampak positif serta signifikan terhadap capaian kinerja pegawai pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,623a	,388	,373	3,392	1,919
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Beban_Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja					
Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26, 2026					

Analisis koefisien determinasi menghasilkan skor adjusted R^2 senilai 0,373. Angka ini membuktikan bahwa variabel beban kerja (X_1), pelatihan (X_2), serta motivasi (X_3) memengaruhi produktivitas karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 37,3%. Faktor-faktor tambahan di luar jangkauan model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan faktor organisasi lainnya sebesar 62,7%. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel tersebut agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Analisis data menghasilkan nilai t hitung variabel beban kerja sebanyak 2,615. Hasil ini melewati batas t tabel 1,979 dengan skor signifikansi 0,010 yang lebih kecil daripada nilai 0,05. Fakta tersebut memberikan bukti bahwa beban kerja berkontribusi meningkatkan produktivitas pegawai pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Pemberian tanggung jawab yang proporsional memacu pegawai untuk bekerja lebih giat dan efektif demi meraih target organisasi. Kaitan positif ini menunjukkan bahwa volume kerja yang terukur mampu mengoptimalkan potensi individu. Temuan ini memperkuat argumentasi peneliti terdahulu seperti (Oktavianti & Rushadiyati, 2023), (Insani et al., 2022), serta (Ayuningtyas et al., 2024)

serta (Ayuningtyas et al., 2024) yang menyatakan beban kerja berdampak positif pada produktivitas.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel pelatihan menghasilkan skor t hitung 2,497 yang melampaui nilai t tabel sebesar 1,979. Perolehan nilai signifikansi sebesar 0,014 menunjukkan angka yang lebih rendah daripada standar 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa inisiatif pelatihan secara efektif meningkatkan performa kerja di PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Implementasi program yang terarah membantu staf memperdalam kompetensi teknis sekaligus meminimalkan potensi kesalahan operasional. Pelatihan yang relevan memberikan pemahaman mendalam mengenai deskripsi tugas setiap individu. Kenaikan keahlian pegawai secara otomatis memacu level output kerja perusahaan. Riset ini selaras dengan simpulan (Pawitri & Febriana, 2025), (Pradiani et al., 2024), serta (Anggelia, 2024) yang memvalidasi pengaruh positif pelatihan terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel motivasi menunjukkan angka signifikansi 0,018 yang nilainya berada di bawah batas 0,05 dengan rujukan t tabel 1,979. Proses analisis data memberikan kepastian bahwa motivasi memberikan dampak positif dan kuat bagi tingkat produktivitas di PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Fenomena tersebut mengonfirmasi bahwa penguatan semangat kerja karyawan secara efektif menciptakan hasil produksi yang lebih besar. Perusahaan memicu kedisiplinan dan tanggung jawab staf melalui berbagai stimulasi psikologis. Peluang keberhasilan serta sistem apresiasi yang baik mendorong pegawai bekerja dengan semangat tinggi. Peningkatan gairah kerja tersebut menjadi motor utama kenaikan produktivitas. Kajian ini sejalan dengan hasil studi (Thomas, 2023), (Aryanti & Rizal, 2025), dan (Ayuningtyas et al., 2024) mengenai signifikansi motivasi dalam lingkungan kerja.

4. Pengaruh Simultan Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Analisis simultan menegaskan pengaruh signifikan gabungan beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Capaian skor F hitung sebesar 26,025 melampaui ambang batas F tabel 2,68 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berada jauh di bawah kriteria 0,05. Hasil studi ini memvalidasi posisi krusial ketiga elemen tersebut dalam memacu keberlanjutan kemajuan operasional perusahaan. Organisasi yang mampu mengelola beban kerja, menyediakan pelatihan tepat sasaran, dan menjaga motivasi akan meraih efisiensi maksimal. Sinergi ketiga komponen ini menjadi

prasyarat utama dalam mencapai target produktivitas yang optimal. Kesimpulan penelitian ini beriringan dengan pemikiran (Thomas, 2023), (Aryanti & Rizal, 2025), dan (Ayuningtyas et al., 2024) yang menekankan pengaruh simultan variabel-variabel tersebut,

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis data penelitian membuktikan pengaruh nyata dari besaran beban kerja, frekuensi pelatihan, dan dorongan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Karya Mekar Dewatamali Jombang secara positif serta signifikan. Pembagian volume kerja yang terencana mendorong individu untuk menuntaskan tanggung jawab secara maksimal demi pemenuhan visi perusahaan. Selain itu, terbukti bahwa pelatihan perusahaan meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan efisiensi kerja karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas. Tingkat motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan disiplin, antusiasme, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugas. Ketiga komponen tersebut memacu efisiensi kerja personil sekaligus membuktikan peran krusial pengelolaan sumber daya manusia bagi pencapaian target organisasi.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja untuk memastikan bahwa karyawan sesuai dengan keterampilan mereka dan menghindari tekanan yang berlebihan. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan standar program pengembangan secara berkala guna mempertajam kemahiran serta memperluas wawasan para tenaga kerja. Manajemen wajib memacu semangat kerja staf melalui pemberian apresiasi, skema insentif, dan atmosfer positif guna menjaga stabilitas moralitas serta efisiensi. Peneliti selanjutnya perlu memperluas cakupan subjek penelitian serta mengintegrasikan variabel determinan lain seperti disiplin, lingkungan fisik, dan sistem kompensasi agar hasil kajian memiliki perspektif yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Anggelia, M. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 45–56. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1050>
- Aryanti, R. A., & Rizal, F. (2025). *Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Beban Kerja , Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja Islami : Studi Kasus pada PT Pos Indonesia KCU Madiun*. 5(1), 154–167. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v5i1.4437>
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bcg Pada Head Office Di

- Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1406–1412. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3865>
- Bagas Prakoso, Liska Liska, & Siti Zaitun Zunita. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 520–526. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1206>
- Firdaus, F., Lestari, N., Khuzaini, K., & Mardah, S. (2025). Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 158–170. <https://doi.org/10.35130/nd92av81>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.
- Hidayah, F. N., Tri, D., & Wardoyo, W. (2021). *Pengaruh work motivation dan digital culture terhadap work productivity melalui work engagement*. 12, 43–58.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 1(2), 217–232.
- Insani, M., Komariah, K., & Nurmala, R. (2022). The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Work Productivity During The Covid-19 Pandemic At Ramayana Department Store Cibadak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Ramayana Department Store Cibadak. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2120–2125. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Jaria, A., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Mensa Binasukses Yogyakarta*. 13(2), 97–104.
- Kurniasari, D., Utama, Z. M., & Zainal, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2834–2847. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1686>
- Marlona Ihalauw, Hyronimus Se, & Mansyur Abdul Hamid. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen dalam Publikasi Jurnal Ilmiah di Universitas Flores. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 8943–8959. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4864>
- Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 240–256. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757>
- Oktavianti, P., & Rushadiyati. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Indonesia Botol dan Parfum. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 318–331. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401–413. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1659>
- Pradiani, T., Handoko, Y., Kerja, D., Kerja, L., Kerja, P., & Kerja, P. (2024). *Pengaruh Disiplin*

- Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta* (Vol. 7, Nomor 4). <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx*. 11(4).
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur*, 13(2), 735–751.
- Putri, S. T. R., & Hakim, L. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri*. 7, 2525–2539. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.7783>
- Qulub, A. T., & Ilhami, S. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang. *Revitalisasi*, 13(2), 358. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.6335>
- Rachmawati, N. K., Depy Muhamad Pauzy, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PR. Makmur. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 168–177. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1265>
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 17–23. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.visres.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.humov.2018.08.006><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24582474><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Saptono, A., Masrifah, I., & Putrie, C. A. R. (2025). *Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Ninja Xpress Indonesia*. 8, 56–71.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sundjoto, N. L., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(2), 296–312.
- Suwatno, H., Ariawaty, R. R. N., & Imaniyati, N. (2023). *Pengantar Manajemen: Panduan Pengelolaan Organisasi di Era Digital*.
- Tan, K., Hii, I. S. H., Tan, S. R., & Cham, T.-H. (2025). *Does ethical leadership always improve individual competitive productivity? Examining knowledge management behavior via motivational pathways*. October. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-10-2024-0391>
- Thomas, D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Top Baker Indonesia*. 6(5), 510–521.