Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital
Volume. 2 Nomor. 2 April 2025
e-ISSN: 3046-9724; p-ISSN: 3046-8965, Hal. 30-46
DOI: https://doi.org/10.61132/jubid.v2i3.700
Available online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBID

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nihon Seiki Indonesia

Santa Clara Putri[1*], Jhonni Sinaga[2], Supriyanto[3]
[1-3]Fakultas Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
Korespondensi penulis: 202110325270@mhsubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Productivity at PT. Nihon Seiki Indonesia. This research is motivated by the phenomenon of declining employee productivity as shown by the non-achievement of work targets in recent months. This problem indicates the possibility of a decline in internal quality that needs to be evaluated, such as low motivation, less supportive work environment conditions, and less than optimal job satisfaction. This decline can also have an impact on the company's overall performance, including in terms of efficiency, production quality, and customer satisfaction that are declining over time. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive and verifiable approach. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires to 90 employees as a sample of the total population of 115 employees working in the company. The research instrument was tested through validity and reliability tests. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test (partial), F test (simultaneous), and determination coefficient (R^2) test, with the help of SPSS software version 26. The results of the study show that Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Productivity, both partially and simultaneously. These findings confirm that the increase in employee work productivity is not only dependent on external factors such as technology and management systems, but is also highly determined by internal factors that are directly related to individual comfort and satisfaction at work. Therefore, company management needs to focus more on efforts to create a conducive work environment, build strong motivation, and increase employee job satisfaction as a strategy to optimize productivity. In addition, continuous training and effective communication between teams also need to be improved to maintain morale, collaboration, and the achievement of overall organizational targets.*

Keywords: *Environment, Motivation, Productivity, Satisfaction, Work.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nihon Seiki Indonesia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan produktivitas karyawan yang ditunjukkan dari tidak tercapainya target kerja dalam beberapa bulan terakhir. Permasalahan ini menandakan adanya kemungkinan penurunan kualitas internal yang perlu dievaluasi, seperti rendahnya motivasi, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kepuasan kerja yang belum optimal. Penurunan ini juga dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, termasuk dalam hal efisiensi, kualitas produksi, dan kepuasan pelanggan yang semakin menurun dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan sebagai sampel dari total populasi sebanyak 115 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2), dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti teknologi dan sistem manajemen, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor internal yang berhubungan langsung dengan kenyamanan dan kepuasan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu lebih fokus pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun motivasi yang kuat, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk mengoptimalkan produktivitas. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dan komunikasi yang efektif antar tim juga perlu ditingkatkan guna menjaga semangat kerja, kolaborasi, dan pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

Kata kunci: Kepuasan, Kerja, Lingkungan, Motivasi, Produktivitas.

Naskah Masuk: 02 Oktober 2024; Revisi: 14 Desember 2024; Diterima: 28 Februari 2025; Terbit: 30 April 2025

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan efisiensi operasional, tetapi juga menjadi indikator meningkatkan hasil yang dicapai secara keseluruhan. Namun, pencapaian produktivitas optimal sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan faktor internal seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan permasalahan utama yang dihadapi dalam bidang ini adalah kurangnya perhatian terhadap desain dan manajemen lingkungan kerja secara menyeluruh. Banyak perusahaan lebih fokus pada target dan output, namun (Wahyuningsih, 2019). Setiap karyawan dianjurkan untuk memiliki sikap profesional dalam bekerja sehingga dapat mengoptimalkan keterampilan, waktu, tenaga, pengetahuan dan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan bidang yang ditekuninya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Sinaga & Silalahi, 2024).

Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai masalah yang muncul di PT Nihon Seiki Indonesia yaitu kurangnya kedisplinan dari beberapa karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian terhadap tugas – tugas pekerjaan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan baik motivasi positif ataupun motivasi negatif. Hal ini mampu mempengaruhi hasil produktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Nihon Seiki Indonesia.

Fenomena produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Nihon Seiki Indonesia mengalami penurunan, dikarenakan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan dalam rencana kerja (*work plan*) menurun.

Tabel 1

Bulan Tahun 2024	Target	Realisasi	Hasil %
Januari	15 Unit	10 Unit	90%
Februari	12 Unit	8 Unit	80%
Maret	15 Unit	10 Unit	90%
April	12 Unit	9 Unit	80%
Mei	10 Unit	6 Unit	50%
Juni	10 Unit	8 Unit	80%
Juli	15 Unit	10 Unit	90%
Agustus	12 Unit	9 Unit	80%
September	10 Unit	6 Unit	50%

Oktober	10 Unit	6 Unit	50%
November	10 Unit	8 Unit	80%
Desember	10 Unit	6 Unit	50%

Sumber : Data dioalah peneliti, 2025

Motivasi Kerja adalah semangat atau dorongan kerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dimana kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui, pelaksanaan tugas. motivasi kerja akan memberikan energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Motivasi Kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, kreativitas, dan daya juang yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wardani, 2024). Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama di Tengah tekanan kerja, tuntutan target yang tinggi, minimnya pengakuan, dan penghargaan.

Permasalahan utama yang muncul adalah masih rendahnya produktivitas karyawan yang disinyalir berkaitan dengan fluktuasi atau penurunan tingkat motivasi kerja. Banyak perusahaan mengalami tingkat turnover yang tinggi, rendahnya semangat kerja, dan lemahnya inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas secara proaktif. Beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, sistem insentif, budaya organisasi, hingga keseimbangan kehidupan kerja-keluarga turut mempengaruhi motivasi kerja, namun belum seluruhnya diteliti secara komprehensif dalam konteks organisasi di perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang fokus dan terstruktur untuk mengevaluasi secara empiris seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang dimana karyawan dalam perusahaan melakukan pekerjaannya. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi. Lingkungan Kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan

dalam mendukung produktivitas. Menurut (Supriyanto, 2023), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam bidang ini adalah kurangnya perhatian terhadap desain dan manajemen lingkungan kerja secara menyeluruh. Banyak perusahaan lebih fokus pada target dan output, namun Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Misalnya, penelitian (Kenny Hansfian et al. 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan pada sektor produksi. Sementara itu, studi oleh (Tri Mulyani dan Rifqi Pratama 2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan interpersonal dan gaya kepemimpinan juga berperan besar. namun demikian, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan kedua aspek (fisik dan non-fisik) secara simultan, dan masih sedikit yang dilakukan di konteks lokal seperti perusahaan manufaktur di Indonesia, termasuk perusahaan seperti PT. Nihon Seiki Indonesia.

Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karateristiknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka dalam sikap positip karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Misbahudin Muayyad & Irma Oktafia Gawi, 2021) .

Permasalahan utama dalam konteks ini adalah bahwa banyak organisasi belum secara maksimal mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi aktual di tempat kerja. Tantangan yang dihadapi termasuk dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang sistem penghargaan yang adil, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung. Selain itu, munculnya tren kerja fleksibel, perubahan ekspektasi generasi pekerja, serta tekanan ekonomi global turut menambah kompleksitas dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Kondisi ini menjadi landasan penting bagi perlunya penelitian lebih lanjut untuk menggali hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas secara lebih terstruktur dan kuantitatif.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dalam bidang sumber daya manusia, dengan tujuan adalah menerapkan hasil penelitian untuk dapat dimanfaatkan dalam kepentingan individu maupun kelompok untuk keperluan perusahaan. Menurut (Anwar Sanusi, 2017) Slovin, memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan. pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Anwar Sanusi (2017: 101)

Dengan populasi yang berjumlah 115 karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia bagian *produksi* dan *manufacturing*, maka diperoleh jumlah sampel dengan perhitungan rumus Slovin, yaitu :

$$\boldsymbol{n = \frac{115}{1 + 115\ (0,5)^2} = 90}$$

Dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan PT. Nihon Seiki Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

- **Uji Validasi**

Uji validitas adalah sebuah instrumen yang menunjukkan seberapa jauh dapat mengukur apa yang hendak diukur. Daftar pertanyaan ini pada dasarnya akan mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung akan kita bandingkan dengan r table dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r table < r hitung maka valid, (Adha *et al.,* 2019).

$f = n - 2$

$Df = 90 - 2 = 88$

Dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,207.

Keterangan :

Df = Degree Of Freedom

n = Jumlah Responden

Berdasarkan ketentuan di atas, kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil uji validitas dari kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Untuk mengetahui hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,870	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,871	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,856	0,207	VALID
Pernyataan 4	0,853	0,207	VALID
Pernyataan 5	0,866	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing – masing pernyataan variabel lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,207, sehingga dapat disimpulkan kelima butir pernyataan yang ada pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,940	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,942	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,939	0,207	VALID
Pernyataan 4	0,936	0,207	VALID
Pernyataan 5	0,937	0,207	VALID
Pernyataan 6	0,938	0,207	VALID
Pernyataan 7	0,934	0,207	VALID
Pernyataan 8	0,936	0,207	VALID
Pernyataan 9	0,939	0,207	VALID
Pernyataan 10	0,940	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing – masing pernyataan variabel lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,207, sehingga dapat disimpulkan kesepuluh butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4 Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,841	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,836	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,837	0,207	VALID
Pernyataan 4	0,865	0,207	VALID
Pernyataan 5	0,852	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing – masing pernyataan variabel lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,207, sehingga dapat disimpulkan kelima butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 5 Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,784	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,742	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,756	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan dari masing – masing pernyataan variabel lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,207, sehingga dapat disimpulkan ketiga butir pernyataan variabel Produktivitas Karyawan dinyatakan valid.

- **Uji Reliabilitas**

Tujuan uji reabilitas adalah untuk menunjukkan tingkat akurasi dan konsistensi hasil pengukuran. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria dapat dipercaya. Semua item pertanyaan dapat digunakan dalam uji reliabilitas gabungan. Dikatakan reliabel jiki nilai Alpha > 0,60. (Adha et al., 2019).

Tabel 6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	5

Sumber : olah data spss 26 2025

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Motivasi Kerja sebesar 0,887 > 0,60, sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki reliabilitas baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

Sumber : olah data spss 26 2025

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,944 > 0,60, sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki reliabilitas baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

Sumber : olah data spss 26 2025

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,873 > 0,60, sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki reliabilitas baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	3

Sumber : diolah data spss 26 2025

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,827 > 0,60, sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki reliabilitas baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

- **Uji Normalitas**

Menurut (Madjidu et al., 2022) Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk memastikan bagaimana data dalam variabel penelitian terdistribusi. Data dengan distribusi normal adalah data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan programm SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

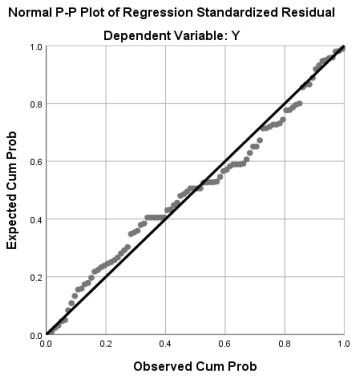
Tabel 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.26251906
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.074
	Negative		-.070
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200[c,d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.688[e]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.676
		Upper Bound	.700
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : data spss 26 2025

Pada metode uji Kolmogrov- Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaiknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai monte Carlo Sig. (2 – tailed) sebesar 0,688 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut :



Sumber : Olah Data SPSS 26 2025

Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot

- **Uji Multikolinearitas**

Untuk menunjukkan apakah model regresi korelasi antar variabel bebas. Cara ketahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolonieritis adalah dengan lihat nilai *Tolerance* dan VIF masing – masing variabel bebas, apabila nilai *Tolerance* > 100 serta nilai VIF < 10.00, artinya tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Tabel 11. Uji Multikolineritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.307	3.254
	X2	.237	4.227
	X3	.280	3.568
a. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan Uji Multikomlinieritas menyatakan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas dikarenakan *Tolerance* yang >100 dan VIF <10.00

Tabel 12 Uji Multikolinearitas

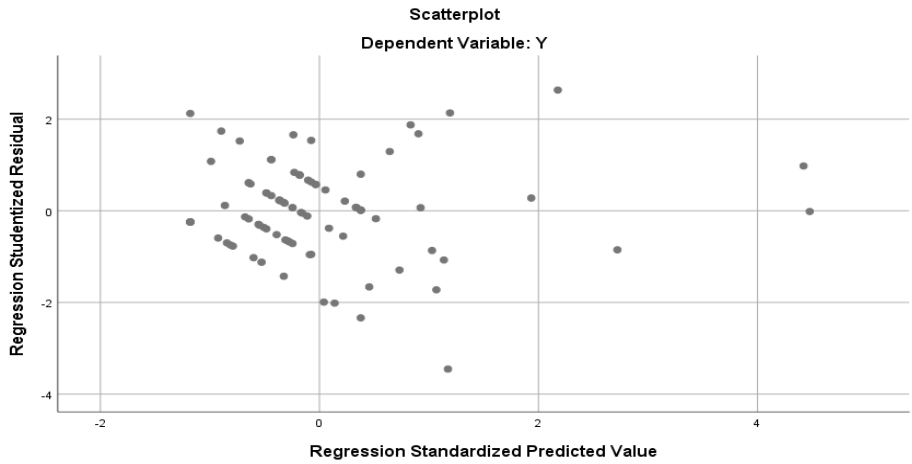
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,307	3.254	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,237	4.227	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,280	3.568	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Olah Data SPSS 26 2025

Pada tabel 12 dapat diketahui nilai *Tolerance* yang diperoleh Motivasi Kerja adalah 0,307 dan nilai VIF sebesar 3.254. Nilai *Tolerance* yang diperoleh Lingkungan Kerja adalah 0,237 dan nilai VIF sebesar 4.227. Nilai *Tolerance* yang diperoleh Kepuasan Kerja adalah 0,280 dan nilai VIF sebsar 3.568. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model Regresi Berganda.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Yaldi et al., 2022) memprediksi ada tidak heterosdastisitas dalam suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, suatu regresi yang tidak menimbulkan heteroskedastisitas ketika titik – titik data tersebar diatas dan di bawahnya, persebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang yang mengembang, kemudian menyempit dan meluas, sebaran titik – titik data tidak berpola.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data spss 26 2025

Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda. Titik – titik tersebut juga terdistribusi dengan baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Agar model regresi ini dapat berguna dalam memprediksi produktivitas karyawan, maka harus memperhatikan variabel – variabel yang mempengaruhinya, khususnya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

- **Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 13 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.637	.399		1.595	.114
	X1	.076	.073	.120	1.044	.299
	X2	.125	.041	.399	3.038	.003
	X3	.209	.075	.335	2.775	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data spss 26 2025

Berdasarkan tabel 12 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y=0,637 + 0,076X1 + 0,125X2 + 0,209X3

- **Uji T (Parsial)**

Menurut (Yam & Taufik, 2021) pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependent. Untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05% dengan ketemuan t tabel = t (n-k-1). Jumlah sampel 90 orang dan terdapat 4 variabel dalam penelitian ini, sehingga t tabel = (87) adalah sebesar 1,663. Dasar pengambilan Keputusan sebagai berikut :

Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai probabilitas

- Jika signifikan < t tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
- Jika signifikan > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai t hitung.

- Jika t hitung < t tabel, maka Ho ditolak.
- Jika t hitung > t tabel, maka Ho diterima.

Pengujian dilakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil data uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 14 Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.637	.399		1.595	.114
	X1	.076	.073	.120	1.044	.299
	X2	.125	.041	.399	3.038	.003
	X3	.209	.075	.335	2.775	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data spss 26 2025

- **Uji F (Simultan)**

Menurut (Dharma, 2021) Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara Bersama sama terhadap variabel dependen. Nilai f hitung akan dibandingkan dengan nilai f tabel. Nilai f hitung pada a = 5% dengan df1 = (k-1); Df2 = (n-k). Jumlah sampel sebanyak 90 responden dan terdapat 4 variabel penelitian, sehingga df1 = (4-1) = 3; df 2= (90-3) = 87. Dengan demikian nilai f tabel = (3;87) adalah sebesar 2,71. Dasar pengembalian Keputusan sebagai berikut:

- Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai probabilitas
  a. Jika signifikan <0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.
  b. Jika signifikan >0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak.
- Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai f hitung
  a. Jika f hitung > f tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
  b. Jika f hitung < f tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.138	3	87.379	52.971	.000[b]
	Residual	141.862	86	1.650		
	Total	404.000	89			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : olah data 26 2025

Dari tabel 15 menunjukkan nilai f hitung sebesar 52,971 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan f tabel dengan (a = 5%) adalah 2,71. Sehingga f hitung 52,971>f tabel 2,71 dengan signifikan 0,000<0,05 terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan dari keseluruhan variabel independent terhadap produktivitas karyawan.

- **Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)**

Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi dalam variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen adalah langkah penting lainnya dalam analisis regresi. Untuk itu digunakan koefisien determinasi Adj (R^2). (Arya et al, 2020) Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independent didalam mempengaruhi variabel dependen didalam penelitian amat terbatas. Kemudian, apabila nilai koefisien mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independen memberikan hampiur semua informasi mengenai variabel dependen, artinya variabel independent berkontribusi secara sempurna terhadap variabel dependen.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806[a]	.649	.637	1.284
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : olah data spss 26 2025

Berdasarkan hasil uji determinasi Adj (R^2) diatas dapat dilihat bahwa besaran ini Adjusted R Square sebesar 0,637 yang artinya 63,7% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Nihon Seiki Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh perhitungan uji parsial (Uji T) menunjukkan dengan nilai p-value 0,299 (p > 0,05), dan nilai (t hitung) 1.044 menunjukan hasil lebih kecil dari T-tabel sebesar 1,663 yang berarti bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan, hubungan tersebut tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Nihon Seiki Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia

Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai (t hitung) 3.038 lebih besar dari (t tabel) 1,663 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan bermakna Lingkungan Kerja yang baik atau sesuai dengan harapan para pekerja akan meningkatkan produktivitas para pekerja, jika produktivitas setiap pekerja meningkat maka produktivitas organisasi akan meningkat secara keseluruhan pada PT. Nihon Seiki Indonesia (Riyanto,A. A. 2020).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai (t hitung) 2.775 lebih besar dari (t tabel) 1,663 dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini bermakna Kepuasan Kerja yang baik atau sesuai dengan harapan para pekerja akan meningkatkan produktivitas para pekerja, jika produktivitas setiap karyawan meningkat maka produktivitas organisasi akan meningkat secara menyeluruh pada PT. Nihon Seiki Indonesia (Riyanto,A. A. 2020).

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan Uji Simultan (Uji F) yang menunjukkan nilai (f hitung) 52. 971 lebih besar (f tabel) 2,71 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti secara simultan Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3)

secara bersama – sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Nihon Seiki Indonesia. Kemudian menurut hasil perhutungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,649 hal ini berarti 64,9% Produktivitas Karyawan dapat di jelaskan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja 37% Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Nihon Seiki Indonesia"

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia. Secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia. Hal ini terjadi karena kemampuan dan keterampilan karyawan lebih berpengaruh terhadap Produktivitas dari pada Motivasi Kerja dan Likungan Kerja yang tidak mendukung atau tidak nyaman dapat mengurangi Produktivitas Karyawan. Dalam penelitian seperti ini perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk pengukuran Motivasi Kerja yang tidak signifikan. Maka, diterimanya hipotesis pertama menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya Produktivitas Karyawan salah satunya dipengaruhi oleh Motivasi kerja.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, bermakna Lingkungan Kerja yang baik atau sesuai dengan harapan para pekerja akan meningkatkan Produktivitas para pekerja, Jika Produktivitas setiap bagian meningkat maka Produktivitas organisasi akan meningkat secara menyeluruh pada PT. Nihon Seiki Indonesia.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nihon Seiki Indonesia. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, bermakna Kepuasan Kerja yang baik atau sesuai dengan harapan para pekerja akan meningkatkan Produktivitas para pekerja, Jika Produktivitas setiap bagian meningkat maka Produktivitas organisasi akan meningkat secara menyeluruh pada PT. Nihon Seiki Indonesia.

d) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Nihon Seiki Indonesia. Secara simultan Motivasi Kerja (X1),

Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nihon Seiki Indonesia. Jika kondisi ketiga variabel independen terkategorikan baik, maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas organisasi akan meningkat.

DAFTAR REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47.

Bakhtiar, S., Tahir, S., & Hasni, R. A. (2013). Analisa pengendalian kualitas dengan menggunakan metode Statistical Quality Control (SQC). Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2(1), 29–36. https://103.107.186.27/miej/article/viewFile/26/17

Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan (Studi kasus: Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat). Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 3(2), 249–254. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6134

Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9, 75–98.

Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Jurnal JUMKA, 1(1), 30–38.

Parashakti, R. D., & Noviyanti, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(4), 4091–4095. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4274

Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja sebagai pendorong seseorang melakukan pekerjaan secara baik. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(1), 302–311.

Reonaldi Syahputra, R., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Dinas Perumahan Rakyat Kota Gorontalo. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(4), 948–955. https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164

Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(2), 107–118. http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537

Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di Kota Makassar. Economy Deposit Journal (E-DJ), 2(2), 21–27. https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826

Sinaga, J., & Silalahi, E. E. (2024). Professionalism, quality of human resources, and commitment as performance improvement factors. Journal of Economics, Finance and Management Studies, 7(6), 3055–3060. https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i6-02

Supriyanto. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Journal Economic Insights, 2(2), 165–170. https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta, 60, 91–96. https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413/405

Wardani, A. (2024). JKI, 3(4), 998–1011. https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/375/244

Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam, 1(2), 46–60. https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537