

Pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sagami Indonesia

The Effect Of Work Productivity, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT Sagami Indonesia.

Melfrianti Romauli Purba^{a*}, Seri Febiana Br Barus^b, Fajar Fadillah^c, Vina Maria Ompusunggu^d

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia^{a,b,c}
Universitas Quality^d

^amelfriantiromaulipurba@unprimdn.ac.id

Disubmit : 23 Mei 2025, Diterima : 15 Juni 2025, Dipublikasi : 27 Juni 2025

Abstract

Employee performance is determined by the results produced by individuals to complete the assigned tasks, which are influenced by ability, experience, honesty, and the time specified. Therefore, it is important for organizations to consider several elements that can affect employee performance. Improving employee performance can be achieved by maintaining the factors that influence it, including the productivity approach, environment and work motivation. This type of research is a quantitative research type. This form of research is associative. The population taken in this study was 1,900 employees. The sampling technique used the Slovin formula where with a 10% error rate, 95 employees were obtained. The results of the study showed that Work Productivity had a positive and significant effect on the performance of PT. Sagami Indonesia employees; Work Environment had a positive and significant effect on the performance of PT. Sagami Indonesia employees; Work Motivation had a positive and significant effect on the performance of PT. Sagami Indonesia employees and Work Productivity, Work Environment and Work Motivation simultaneously had a positive and significant effect on the performance of PT. Sagami Indonesia employees.

Keywords: *Employee Kinerja, Work Productivity, Work Environment, and Work Motivation.*

Abstrak

Kinerja karyawan ditentukan oleh hasil yang dihasilkan oleh individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan beberapa elemen yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memelihara faktor-faktor seperti pendekatan produktivitas, lingkungan dan motivasi kerja. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Bentuk penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi yang diambil dalam Penelitian ini sebanyak 1.900 karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dimana dengan tingkat eror 10% dimana didapatkan sebanyak 95 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagami Indonesia; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia dan Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

1. Pendahuluan

Masalah Sumber Daya Manusia tetap menjadi fokus saat organisasi beradaptasi untuk berkembang dalam lingkungan global. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap aspek operasi bisnis. Meskipun ada dukungan dari berbagai entitas,

struktur, dan sumber daya keuangan yang melimpah, tugas organisasi yang efektif tidak dapat dilaksanakan secara efisien tanpa staf yang andal (Hamadamin & Atan, 2019). Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia sangat penting. Faktor ini harus diperhitungkan untuk semua kebutuhan dalam lingkup organisasi. Peran karyawan dalam suatu perusahaan menjadi signifikan apabila dijalankan dengan metode dan langkah yang tepat. Hal ini tidak hanya berlaku pada kuantitas perusahaan tetapi juga pada jalannya bisnis. Berbagai sifat yang terdapat pada diri karyawan, tekad mereka untuk maju, dan dukungan dari organisasi memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan dalam pelayanan kepada karyawan. Kinerja karyawan ditentukan oleh hasil yang dihasilkan oleh individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia.

PT. Sagami Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi komponen elektronik, seperti suku cadang semi konduktor untuk audio mobil, PC, sistem navigasi mobil, kamera, HP, induktor listrik, dan komponen elektronik lainnya. Produk-produk yang dihasilkan merupakan salah satu produk yang cukup berat sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang disebabkan atas produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan faktor-faktor lainnya pada keseluruhan perusahaan atau badan usaha (Sinaga, 2020). Selain produktivitas kerja, lingkungan menjadi salah satu faktor yang mendorong terjadinya kinerja atas karyawan (Lestari, 2020). Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan rasa aman bagi karyawan dan motivasi dalam bekerja (Ahmad dkk. (2019). Selain produktivitas kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan menentukan apakah kinerja perusahaan tercapai melalui dorongan dari atasan dan rekan kerja, atau melalui motivasi karyawan (Hustia, 2020).

Tabel 1. Data Perolehan Laba atas Produksi pada PT. Sagami Indonesia

| Tahun | Perolehan Laba atas Produksi |
|--------------|-------------------------------------|
| 2019 | \$ 25,7 Juta |
| 2020 | \$ 10,81 Juta |
| 2021 | \$ 27,87 Juta |
| 2022 | \$ 20,6 Juta |
| 2023 | \$ 19,98 Juta |
| 2024 | \$ 19,28 Juta |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahun perusahaan mengalami penurunan pendapatan, dimana pada tahun 2021 menuju ke tahun 2022 merupakan tahun tertinggi perusahaan mengalami kerugian. Sehingga, diartikan bahwa tingkat penurunan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya meningkatnya jumlah transaksi yang diterima oleh perusahaan, dengan adanya keterbatasan karyawan pada tahun 2022 menjadikan karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan aspek lainnya pada keseluruhan perusahaan atau badan usaha (Sinaga, 2020). Selain produktivitas kerja, lingkungan menjadi salah satu faktor yang mendorong terjadinya kinerja atas karyawan (Oliveira et al., 2021). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman bagi karyawan dan motivasi dalam bekerja (Setyawan &

Bagasworo, 2019). Selain produktivitas kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Motivasi karyawan menentukan apakah kinerja perusahaan tercapai melalui dorongan dari atasan dan rekan kerja, atau melalui motivasi karyawan (Setrojoyo et al., 2023).

Penurunan kinerja produksi pada PT. Sagami Indonesia menjadi evaluasi oleh para pemegang saham, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada penurunan perolehan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas menjadi salah satu pemicu penurunan tingkat motivasi karyawan, tingginya produktivitas yang tidak sejalan dengan pemberian penghargaan ataupun insentif kepada karyawan. Selain itu, beban kerja yang terus meningkat tanpa adanya keseimbangan dengan waktu istirahat dan kesejahteraan juga dapat memicu penurunan motivasi. Sehingga, diartikan bahwa tingkat penurunan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya meningkatnya jumlah transaksi yang diterima oleh perusahaan, dengan adanya keterbatasan karyawan pada tahun 2022 menjadikan karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunannya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan.

Penurunan kinerja produksi pada PT. Sagami Indonesia menjadi evaluasi oleh para pemegang saham, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada penurunan perolehan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas menjadi salah satu pemicu penurunan tingkat motivasi karyawan, tingginya produktivitas yang tidak sejalan dengan pemberian penghargaan ataupun insentif kepada karyawan. Selain itu, beban kerja yang terus meningkat tanpa adanya keseimbangan dengan waktu istirahat dan kesejahteraan juga dapat memicu penurunan motivasi. Sehingga, diartikan bahwa tingkat penurunan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya meningkatnya jumlah transaksi yang diterima oleh perusahaan, dengan adanya keterbatasan karyawan pada tahun 2022 menjadikan karyawan merasa tanggung jawab yang diterima oleh karyawan lebih besar, hal ini juga menyebabkan menurunannya motivasi kerja yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: ***Pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sagami Indonesia.***

2. Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (2017:100), Produktivitas merupakan suatu sikap yang ingin terus diperbaiki baik oleh pribadi ataupun oleh perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi atas kinerja yang dilakukan. Menurut Mangkunegara (2020:90), kinerja diartikan sebagai hasil yang dilakukan oleh pribadi atas kualitas dan kuantitas yang dilakukan pribadi dalam suatu lingkup perusahaan. Sebagaimana dikemukakan Hasibuan dalam (Windarko et al., 2023) produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai metrik pembanding, yang mencakup aspek individu dan organisasi. Produktivitas dicirikan oleh hasil yang diperoleh dari pengukuran layanan dan evaluasi sumber daya, yang mencakup departemen sumber daya manusia, yang ditujukan untuk pemanfaatan (Hakim, 2020).

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam (Hulu et al., 2022) terdapat berbagai aspek yang menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

- Kompetensi yang dapat meningkatkan output melalui pendidikan (pengetahuan),

studi lanjut, dan peningkatan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas.

- Kecakapan dan keahlian, serta penguasaan teknis yang terkait dengan sektor pekerjaan tertentu.
- Keterampilan luar biasa yang dikembangkan melalui kompetensi (keterampilan), pemahaman, dan keahlian vokasional.

Produktivitas kerja diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan membandingkan tenaga yang dikeluarkan melalui tanggung jawab kerja (Sedarmayanti, 2017:25). Indikator produktivitas kerja menurut (Baiti et al., 2020), yaitu: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Kualitas, Efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo (2001), lingkungan kerja mencakup segala aspek yang terjadi di dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini mencakup pengaturan pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, kondisi sosial, serta faktor keamanan. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik para karyawan. Wexly (Siehardi, 2013: 182) menggambarkan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat karyawan melakukan tugasnya beserta keadaan yang memungkinkannya bekerja. Oleh karena itu, kondisi kerja yang sesungguhnya merupakan aspek penting dari lingkungan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja suatu perusahaan terbentuk dari kondisi-kondisi kerja beserta berbagai faktor lain yang memengaruhi baik lingkungan maupun kondisi kerja.

Menurut (Arbyan & Riyanto, 2023), faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- Faktor personal/individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, dan dukungan dari manajer.
- Faktor terkait dengan tim mencakup tingkat bantuan dan antusiasme yang ditunjukkan oleh para anggota, ketergantungan pada sesama anggota tim, di samping sinergi dan efisiensi di antara para anggota tim.
- Faktor-faktor yang terkait dengan sistem melibatkan kerangka kerja operasional, fasilitator kerja, atau sumber daya yang disediakan oleh organisasi, proses-proses dalam organisasi, dan sikap budaya terhadap kinerja yang ada dalam organisasi.
- Faktor kontekstual mencakup pengaruh dan fluktuasi eksternal dan internal dalam lingkungan.

Lingkungan kerja diartikan sebagai ruang lingkup dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Salsabiila & Hidayati, 2023): Suasana Kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Perlengkapan.

Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan dalam (Basyid, 2024) Motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen personalia berarti merencanakan, merekrut, memilih, mengembangkan, melindungi, dan menggunakan sumber daya manusia

untuk mencapai guna tertentu bagi pribadi dan organisasi (Nurdin & Djuhartono, 2021). Motivasi mengacu pada kekuatan penting yang merangsang antusiasme seseorang terhadap tugasnya, mendorong kolaborasi, beroperasi secara efisien, dan menggabungkan semua upaya untuk mencapai kesepakatan yang diinginkan (Kotera et al., 2023). Motivasi mengkaji bagaimana karyawan menyampaikan kemampuan dan keinginan mereka untuk berkontribusi pada produksi guna memenuhi tujuan yang ditetapkan (Swiatczak, 2021). Jadi, meskipun motivasi itu sendiri tidak terlihat, pengaruhnya terlihat jelas dalam lingkungan organisasi kita (Bastari et al., 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja menurut Amelia (2024) Hal ini dapat dibuktikan melalui dinamika interaksi dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti berikut:

- Penghargaan dalam Bekerja: Pengakuan diberikan kepada individu atau kelompok ketika mereka unggul dalam bidang tertentu. Pengakuan ini biasanya berupa medali, piala, penghargaan, sertifikat, atau bentuk pujian lainnya.
- Pengalaman Kerja: Memiliki pengalaman dalam operasi perusahaan sangat penting bagi setiap karyawan. Pengalaman tersebut membantu orang lain di sekitar mereka memahami perilaku mereka atau, paling tidak, meminimalkan miskomunikasi kesalahpahaman.
- Hubungan Kerja: Hubungan kerja mencakup aturan yang menentukan interaksi antara aktivitas bisnis dalam batasan perjanjian kontraktual dan wawasan terkait pekerjaan.

Indikator motivasi Menurut Hasibuan dalam (Basyid, 2024) adalah sebagai berikut: Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afilias, Kebutuhan akan kekuasaan.

Kinerja Karyawan

Dharma (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keluaran dari fungsi- fungsi pekerjaan atau mencakup semua aktivitas pekerjaan selama kurun waktu tertentu. As'ad (200) mengemukakan perspektif lain, yaitu kinerja sebagai pelaksanaan tugas secara efektif. Akan tetapi, Cascio (1995) memberikan pandangan yang berbeda, yaitu kinerja harus dinilai secara relatif, dengan membandingkan keluaran dalam domain produk dan jasa dengan pekerjaan, material, dan peralatan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

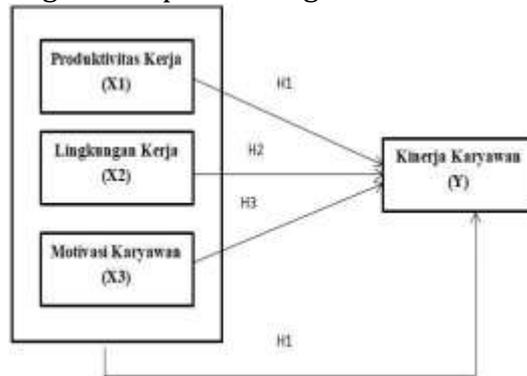
Menurut Wirawan dalam (Pangestu et al., 2022) terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- Faktor Intrinsik, khususnya unsur-unsur yang dijunjung tinggi selama masa pengembangan.
- Faktor internal dalam lingkungan organisasi disebut sebagai dukungan dari organisasi. Dukungan tersebut secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
- Faktor eksternal yang melingkupi suatu organisasi meliputi keadaan, kejadian, atau kondisi yang memengaruhi lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Kinerja Karyawan diartikan sebagai perilaku yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Indikator atas kinerja karyawan (Kadir, 2022), yaitu: Kuantitas Kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Inisiatif, Kehadiran.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan penelitian, merumuskan masalah, dan menganalisis data. Maka dalam penelitian dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode

Metodologi penelitian mencakup pendekatan sistematis dan terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, dan memahami data (Sugiyono, 2020). Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Bentuk penelitian ini bersifat asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antarvariabel, fungsi, dampak, dan hubungan kausal yang ada antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sagami Indonesia. Peneliti menghabiskan waktu selama enam bulan dari Maret hingga Agustus 2024 untuk melakukan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi sebagai objek dalam Penelitian yang terdapat karakteristik yang berbeda, sehingga terdapat penetapan untuk dijadikan subjek ataupun objek Penelitian. Populasi yang diambil dalam Penelitian ini sebanyak 1.900 karyawan.

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi, sehingga penentuan besaran sampel akan ditentukan melalui seberapa besar wilayah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive random sampling. Menurut (Sugiyono, 2020), purposive random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memadukan strategi acak dengan faktor-faktor dengan menerapkan kriteria tertentu yang relevan dengan minat penelitian untuk mengidentifikasi sampel dan menetapkan jumlah sampel yang diperlukan untuk analisis. Pendekatan ini digunakan ketika peneliti ingin mencapai representasi yang adil dari berbagai sifat dalam populasi sekaligus memperhitungkan elemen-elemen lain yang terkait dengan tujuan penelitian mereka. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 95 karyawan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber data

Sugiyono (2020), mengemukakan berdasarkan jenis sumbernya pengumpulan data dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

- Data Primer Menurut Sugiyono (2020), Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pengumpul data, biasanya melalui metode seperti kuesioner dan observasi. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan memakai teknik kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menyampaikan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tulisan kepada responden.
- Data Sekunder Menurut Sugiyono (2020), data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh oleh pengumpul data bukan secara langsung, melainkan melalui pihak lain atau dokumen tertentu. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel, jurnal, serta data pendukung lainnya yang sejalan dengan topik yang diteliti.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

Profile Perusahaan

PT. Sagami Indonesia merupakan perusahaan elektronik asal Jepang yang terdapat cabang di Tj. Morawa B, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Didirikan pada tahun 1994, perusahaan elektronik ini terus berinovasi dengan meningkatkan penggunaan komponen lokal.

Profil Responden

Pada Penelitian Pengaruh Produktivitas Kerja Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja melalui Kinerja Karyawan di PT. Sagami Indonesia, yang menjadi objek Penelitiannya adalah berjumlah 95 karyawan yang didapatkan melalui perhitungan sampel, dimana dari total keseluruhan karyawan dengan jumlah 621 karyawan PT. Sagami Indonesia dan terdiri dari 10 Divisi.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Produktivitas Kerja | 95 | 7.00 | 34.00 | 26.9684 | 4.22619 |
| Lingkungan Kerja | 95 | 7.00 | 37.00 | 30.3368 | 4.08321 |
| Motivasi Kerja | 95 | 10.00 | 38.00 | 30.2421 | 4.12495 |
| Kinerja Karyawan | 95 | 7.00 | 30.00 | 22.3158 | 4.15974 |
| Valid N (listwise) | 95 | | | | |

Berdasarkan hasil analisa statistik deskriptif diperoleh pada variabel produktivitas kerja dengan nilai minimum sebesar 7,00, maksimum sebesar 34,00, nilai rata-rata sebesar 26,9684 serta std. Deviasi sebesar 4,22619. Variabel lingkungan kerja dengan nilai minimum sebesar 7,00, maksimum sebesar 37,00, nilai rata-rata sebesar 30,3368 serta std. Deviasi sebesar 4,0832. Variabel motivasi kerja dengan nilai minimum sebesar 10,00, maksimum sebesar 38,00, nilai rata-rata sebesar 30,2421 serta std. Deviasi sebesar 4,12495. Variabel kinerja karyawan dengan nilai minimum

sebesar 7,00, maksimum sebesar 30,00, nilai rata-rata sebesar 22,3158 serta std. Deviasi sebesar 4,15974.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat. Dengan perolehan atas perhitungan R_{hitung} sebesar 0,361, maka hasil uji validitas dapat diuraikan dibawah ini:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X1

| | | Correlations | | | | | | | Produktifitas |
|---------------------|---------------------|--------------|------|------|------|------|------|------|---------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | Intep |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .659 | .712 | .740 | .703 | .581 | .638 | .754 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .659 | 1 | .578 | .472 | .583 | .474 | .588 | .719 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .712 | .578 | 1 | .418 | .399 | .691 | .638 | .759 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .740 | .472 | .418 | 1 | .571 | .420 | .078 | .716 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .487 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .703 | .583 | .399 | .571 | 1 | .382 | .118 | .671 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .284 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .581 | .474 | .691 | .420 | .382 | 1 | .671 | .718 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .638 | .719 | .638 | .078 | .118 | .671 | 1 | .609 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .487 | .284 | .000 | | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Produktifitas Intep | Pearson Correlation | .754 | .719 | .759 | .716 | .671 | .718 | .718 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X2

| | | Correlations | | | | | | | Langkah-langkah |
|-----------------------|---------------------|--------------|------|-------|-------|------|------|-------|-----------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .479 | .489 | .432 | .507 | .347 | -.182 | -.003 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .479 | 1 | .490 | .569 | .482 | .189 | .071 | .007 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .489 | .490 | 1 | .422 | .527 | .201 | .066 | -.039 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .432 | .569 | .422 | 1 | .429 | .095 | -.031 | .751 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .507 | .482 | .527 | .429 | 1 | .439 | .189 | -.037 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .347 | .189 | .201 | .095 | .439 | 1 | .001 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.7 | Pearson Correlation | -.182 | .071 | .066 | -.031 | .189 | .001 | 1 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.8 | Pearson Correlation | -.003 | .007 | -.039 | .751 | .001 | .000 | .000 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Langkah-langkah Intep | Pearson Correlation | .754 | .719 | .759 | .716 | .671 | .718 | .718 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 5. Uji Validitas Variabel X3

| | | Constructs | | | | | | | | Kruskal- Wallis |
|----|---------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| | | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | V8 | |
| V1 | Pearson Correlation | 1 | .329* | .254* | .561* | .192 | .294* | .202 | .289* | .595 |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .006 | .001 | .003 | .004 | .005 | .011 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V2 | Pearson Correlation | .329* | 1 | .419* | .328* | .349* | .217 | .296* | .199 | .697* |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .007 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V3 | Pearson Correlation | .254* | .419* | 1 | .212* | .275* | .180 | .180 | .360 | .694 |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .000 | | .000 | .000 | .009 | .100 | .010 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V4 | Pearson Correlation | .561* | .328* | .212* | 1 | .437* | .227* | .171 | .362* | .619* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .000 | | .000 | .001 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V5 | Pearson Correlation | .192 | .296* | .275* | .437* | 1 | .179 | .274* | .000 | .693* |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .000 | .000 | | .004 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V6 | Pearson Correlation | .202 | .296* | .180 | .227* | .179 | 1 | .442* | .287* | .791* |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .004 | .004 | .001 | .004 | | .000 | .010 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V7 | Pearson Correlation | .289* | .199 | .180 | .171 | .274* | .442* | 1 | .470* | .697* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| V8 | Pearson Correlation | .289* | .697* | .694* | .619* | .693* | .697* | .674* | 1 | .647* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Y

| | | Constructs | | | | | | | Kruskal- Wallis |
|------------------|---------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| | | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .471* | .505* | .591* | .505* | .481* | .775* | |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |
| Y2 | Pearson Correlation | .471* | 1 | .551* | .535* | .458* | .590* | .737* | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |
| Y3 | Pearson Correlation | .505* | .551* | 1 | .522* | .504* | .540* | .739* | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |
| Y4 | Pearson Correlation | .591* | .535* | .522* | 1 | .600* | .560* | .840* | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |
| Y5 | Pearson Correlation | .505* | .458* | .504* | .600* | 1 | .571* | .782* | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |
| Y6 | Pearson Correlation | .481* | .590* | .540* | .560* | .571* | 1 | .745* | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .775* | .737* | .739* | .840* | .782* | .745* | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa validitas diperoleh pada seluruh item pernyataan variabel produktivitas kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil $R_{Hitung} > 0,360$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki hasil yang valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020), Reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang dihasilkan dari instrumen penelitian dalam periode waktu tertentu. Dengan perolehan atas, maka hasil uji validitas dapat diuraikan dibawah ini:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------------|------------|
| Produktivitas Kerja | .729 | 7 |
| Lingkungan Kerja | .711 | 8 |
| Motivasi Kerja | .729 | 8 |
| Kinerja Karyawan | .863 | 6 |

Berdasarkan hasil analisa reliabilitas diperoleh pada seluruh item pernyataan variabel produktivitas kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil cronbach's alpha $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki hasil yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

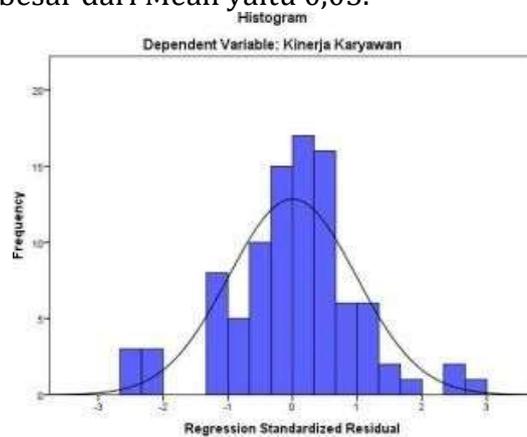
Dalam Penelitian ini menggunakan uji one-sample kolmogorov-smirnov, dengan angka signifikasi 0,05. Berikut adalah ringkasan data uji umum dari Penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 95 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.48067861 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.077 |
| Test Statistic | | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .157 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .551 ^d |
| 99% Confidence Interval | Lower Bound | .538 |
| | Upper Bound | .564 |

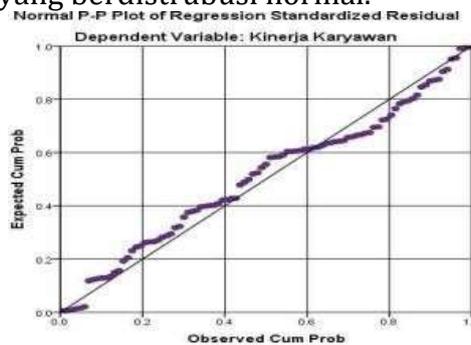
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena angka Monte Carlo.Sig > 0,551 dan didapat angka signifikan lebih besar dari Mean yaitu 0,05.



Gambar 2. Histogram uji Normalitas

Sedangkan, hasil kurva yang didapat melalui hasil histogram dengan melihat angka residual atau kurva yang ada. Dimana hasil histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan ataupun ke kiri sehingga kurva histogram dapat dinyatakan sebagai data yang berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil P-Plot Normalitas

Gambar di atas adalah diagram P-P. Diagram P-P dapat dipahami dengan melihat distribusi elemen di sepanjang diagonal diagram. Gambar di atas menunjukkan kurva yang menunjukkan bentuk diagram P-P di sekitar garis deselerasi. Oleh karena itu, model regresi terdistribusi normal atau memenuhi persyaratan asumsi normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam Penelitian ini melihat hasil evaluasi atas penguian multikolinieritas dengan menggunakan angka VIF > 0,10 dan toleransi < 10.

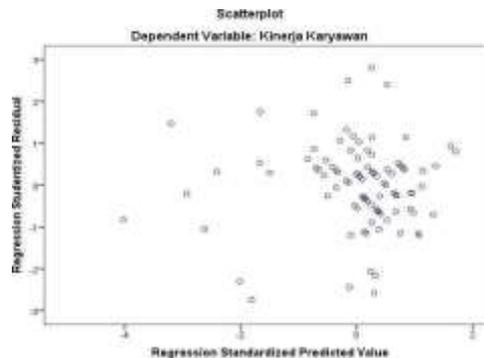
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance |
| 1 | (Constant) | 2.128 | 1.646 | | 1.293 | .199 | | |
| | Produktivitas Kerja | .385 | .105 | .371 | 3.658 | .000 | .376 | 2.658 |
| | Lingkungan Kerja | .641 | .084 | .657 | 6.488 | .000 | .666 | 1.502 |
| | Motivasi Kerja | .533 | .116 | .460 | 4.591 | .000 | .386 | 2.593 |

Melalui table dapat diartikan bahwa hasil 679ndepen menunjukkan angka tolerance dari variabel bebas produktivitas, lingkungan dan motivasi kerja berangka > 0,10 sedangkan untuk angka VIF variabel 679ndependent < 10. Oleh karena itu, dapat ditarik hasil akhir bahwa data yang dipilih tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada Penelitian menggunakan model scatterplot dalam menguji heteroskedastisitas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas Dengan Residual

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.398 | 1.071 | | 3.173 | .002 |
| | Produktivitas Kerja | -.065 | .068 | -.161 | -.952 | .344 |
| | Lingkungan Kerja | -.016 | .055 | -.036 | -.285 | .777 |
| | Motivasi Kerja | .012 | .076 | .027 | .161 | .872 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dipilih sebagai alat analisis untuk variabel bebas yang lebih dari satu, dengan menggunakan persamaan dapat mengetahui apakah varaibel saling memberikan hubungan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.128 | 1.646 | | 1.293 | .199 |
| | Produktivitas Kerja | .385 | .105 | .371 | 3.658 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .641 | .084 | .637 | 6.488 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .533 | .116 | .460 | 4.591 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2025)

Melalui tabel 3.8 dapat dibuat persamaan regresi linear berg sebagai berikut :

$$Y = 2.128 + 0.385X_1 + 0.641X_2 + 0.533X_3$$

Melalui persamaan tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2.128. Artinya jika variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2.128.
- Nilai Koefisien regresi Produktivitas kerja bernilai positif sebesar 0,385, artinya setiap peningkatan produktivitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.385.
- Nilai Koefisien regresi Lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,641, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.641.
- Nilai Koefisien regresi Motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,533, artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.533.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .805 ^a | .648 | .636 | 2.50904 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Produktivitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 64,8%. Sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas melalui variabel terikat atau tidak, dapat menguji pengaruh antar variabel dengan membandingkan angka Sig.0,05 atau kurang memperoleh angka signifikan:

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1053.655 | 3 | 351.218 | 55.791 | .000 ^b |
| | Residual | 572.871 | 91 | 6.295 | | |
| | Total | 1626.526 | 94 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh Ftabel (3,05) dan nilai signifikansi 5% (0,005), maka dalam penelitian ini diperoleh sebesar Fhitung (55.791) dengan signifikansi (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel bebas melalui variabel terikat antara lain dengan cara membandingkan Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 dan angka t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel. T tabel ditetapkan sebesar 1,986 (0,025; 91).

Tabel 14. Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.128 | 1.646 | | 1.293 | .199 |
| | Produktivitas Kerja | .385 | .105 | .371 | 3.658 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .641 | .084 | .037 | 6.488 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .533 | .116 | .460 | 4.591 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui analisa Uji t tersebut dapat ditarik hasil akhir sebagai berikut:

- Statistik ini menghasilkan data dengan angka thitung 7,327 > 1,986 maka diartikan menolak HO dan menerima H1, serta hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Melalui rangkuman diatas dapat ditarik hasil akhir bahwa variabel produktivitas berpengaruh signifikan melalui Kinerja Karyawan, oleh karena itu hipotesa pertama diterima.
- Statistik ini menghasilkan data dengan angka thitung 4.237 > 1,986 maka diartikan menolak HO dan menerima H1, serta hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Melalui rangkuman diatas dapat ditarik hasil akhir bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan melalui Kinerja Karyawan, oleh karena itu hipotesa kedua diterima.
- Statistik ini menghasilkan data dengan angka thitung 4.54 > 1,986 maka diartikan menolak HO dan menerima H1, serta hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Melalui rangkuman diatas dapat ditarik hasil akhir bahwa variabel motivasi

berpengaruh signifikan melalui Kinerja Karyawan, oleh karena itu hipotesa ketiga diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung untuk variabel Produktivitas Kerja (X1) terlihat bahwa nilai thitung (3,658) > ttabel (1,986) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika ada peningkatan Produktivitas Kerja sesuai dengan aturan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 38,5%. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian (Amalya et al., 2021) dan (Kadir, 2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terlihat bahwa nilai thitung (6,488) > ttabel (1,986) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika ada peningkatan Lingkungan Kerja yang nyaman maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 64,1%. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian (Armansyah, 2021) dan (Salsabila & Hidayati, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja kondisi atau suasana ditempat karyawan bekerja yang meliputi fasilitas - fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berjalannya operasional perusahaan yang baik dan maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terlihat bahwa nilai thitung (4,591) > ttabel (1,986) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika ada peningkatan Motivasi Kerja sesuai maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 53,3%. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian (Goni et al., 2021) dan (Suriyanti & Kusumah, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Ftabel (3,05) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu Fhitung (55.791) dan sig.a (0,0003). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_o . Perbandingan antara Fhitung dengan Ftabel dapat membuktikan bahwa secara bersamaan Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Produktivitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,8%. Sedangkan sisanya sebesar 35,2% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian (Baiti et al., 2020) menyatakan bahwa secara bersamaan Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Hasil analisis mengenai pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sagami Indonesia. Pertama, ditemukan bahwa Produktivitas Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Lingkungan Kerja juga memberikan dampak positif yang signifikan dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, Motivasi Kerja turut berkontribusi secara positif dan signifikan dalam memperbaiki kinerja karyawan PT. Sagami Indonesia. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut, yaitu Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Saran

Berdasarkan hasil akhir dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

- Pertama, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk terus mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, baik yang dapat meningkatkan maupun menurunkannya.
- Kedua, bagi perusahaan sangat penting untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang saat ini berjalan, agar tercipta suasana kerja yang lebih baik dan mendukung. Peningkatan motivasi kerja melalui perbaikan lingkungan tersebut diharapkan dapat mendorong produktivitas karyawan secara maksimal sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan.
- Terakhir, untuk penelitian-penelitian berikutnya, dianjurkan agar variabel yang diteliti bisa diperluas atau diganti dengan variabel lain yang relevan, serta memperbesar jumlah sampel agar hasil yang diperoleh menjadi lebih beragam dan akurat.

6. Daftar Pustaka

- Amalya, S. R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh penggunaan teknologi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan (Pada studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan). *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 62.
- Amelia, S. R. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 6681(7), 1483–1491.
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>

- Armansyah. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 69–87.
- Bastani, A., Eliyana, A., Syabarrudin, A., Anef, Z., & Emur, A. P. (2020). Digitalization in banking sector: The role of intrinsic motivation. *Heliyon*, 6(12), e05801. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.005801>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Fitrianiingsih, D., & Budiansyah, Y. (2019). Pengaruh current ratio dan debt to equity ratio terhadap harga saham pada perusahaan food and beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013–2017. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 144–167. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i1.5347>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui iklim organisasi dan disiplin kerja (Studi kasus pada salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 47–57. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/businesspreneur/article/view/2413>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Kadir, I. (2022). Determination of work productivity and employee performance: Analysis of work discipline and organizational culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 601–607.
- Kotera, Y., Taylor, E., Fido, D., Williams, D., & Tsuda-McCaie, F. (2023). Motivation of UK graduate students in education: Self-compassion moderates pathway from extrinsic motivation to intrinsic motivation. *Current Psychology*, 42(12), 10163–10176. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02301-6>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R., & Santos, T. (2021). Strategy and human resources management in non-profit organizations: Its interaction with open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 75. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010075>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan

- (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee performance: Work ability and work motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 33(1), 1–12. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i12.3122>
- Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, U. (2022). The effect of work environment and compensation on employee performance. *Benchmark*, 2(2), 143–150. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i2.250>
- Salsabila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, N., Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The effect of intrinsic motivation and organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e02436. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>
- Setyawan, A., & Bagusworo, W. (2019). Effect of leadership style, work environment and financial compensation on employee performance (Study at PT Bank X area, South Jakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 11(1), 19. <https://doi.org/10.35384/jime.v11i1.1>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suriyanti, & Kusumah, D. H. (2022). The influence of work motivation and job satisfaction to employee organizational commitment BPR Nusamba Singaparna. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5).
- Swiatczak, M. D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 45(6), 769–789. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09906-1>
- Windarko, W., Lastro, D., Iskandar, Y., & Mala, C. M. F. (2023). The impact of employee performance on employee productivity based on the work environment, standard operating procedures (SOP), and work discipline. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 960–970. <https://doi.org/10.56442/jble.v4i2.265>
- Zakaria, M. (2021). Analisis pengaruh debt to equity ratio (DER), return on asset (ROA) dan earning per share (EPS) terhadap harga saham melalui kebijakan dividen sebagai variabel intervening (Studi pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(1), 75–96. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i1.5828>