

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran

Chindy Salim¹, Andriasan Sudarso², Ripka Seriidahnaita Ginting³, Ahmad Saputra⁴
^{1,2,3,4} Universitas IBBI
Email : ¹chindysalim21@gmail.com*, ³ripka_ginting@yahoo.com

Abstract, This study aims to analyse the effect of motivation, work discipline, and job satisfaction on the work productivity of employees at PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. This study uses a quantitative descriptive approach by testing the model empirically with multiple regression analysis techniques using SPSS software. The sampling method used was saturated sampling with data collection using an online questionnaire distributed via Google Forms. The population used in this study was all 89 employees working at PT. Panca Niaga Jaya Lestari. The sampling technique used was saturated sampling. The results of this study indicate that, partially, the variables of motivation, work discipline, and job satisfaction have a significant effect on the work productivity of PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. In addition, simultaneously, the variables of motivation, work discipline, and job satisfaction have a significant effect on the work productivity of PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. The research results provide suggestions and policy recommendations to improve motivation, enforce discipline fairly, and increase job satisfaction, thereby significantly increasing work productivity because employees work not only out of obligation but also out of willingness, awareness, and personal satisfaction.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Work Productivity

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menguji model secara empiris dengan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Metode penentuan sampel dengan sampel jenuh dengan metode pengumpulan data menggunakan distribusi kuesioner secara online menggunakan google form. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari yang berjumlah sebanyak 89 orang karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Selain itu, secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Hasil penelitian memberikan saran dan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan motivasi, menegakkan disiplin secara adil dan meningkatkan kepuasan kerja maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan karena karyawan bekerja bukan hanya kewajiban tetapi karena kemauan, kesadaran dan kepuasan pribadi.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam operasional perusahaan, sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan bisnis secara menyeluruh. Meskipun teknologi canggih dan modal besar sering dianggap sebagai indikator utama kemajuan perusahaan, faktor sumber daya manusia tetap menjadi penentu utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang memadai serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Untuk

mencapai efektivitas operasional yang optimal, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) yang secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa dan merupakan sikap mental yang selalu berusaha melalui peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya agar hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok hari lebih baik dari hari ini. Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Chae rudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V., 2020)

Berdasarkan pada observasi awal, ditemukan bahwa perusahaan sedang dihadapkan pada permasalahan produktivitas kerja karyawannya berupa kelemahan pada aspek kemampuan menyelesaikan tugas, usaha meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, dan partisipasi dalam pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki motivasi rendah, semangat kerja yang kurang, serta kurangnya kesadaran dalam pengembangan diri.

Rendahnya motivasi juga disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, fasilitas kerja yang kurang memadai dan minimnya apresiasi terhadap prestasi. Situasi tersebut menurunkan semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, selain itu penerapan disiplin kerja juga masih lemah karena kurangnya keteladanan pimpinan, pengawasan yang tidak konsisten serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Kurangnya komunikasi dan ketegasan dalam menegakkan aturan membuat budaya disiplin sulit terbentuk. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga belum optimal akibat ketidaknyamanan lingkungan kerja, ketidakpuasan terhadap kompensasi, efisiensi kerja yang rendah, dan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik. Secara keseluruhan, perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Pada penelitian sebelumnya terdapat ketidakkonsistenan temuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian yang diperoleh tidak sejalan dengan penelitian (Saleh, A.R., & Utomo, 2018) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Inko Jaya Semarang. sedangkan penelitian (Sitorus, R., & Widyastuti., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketidaksamaan hasil juga terlihat pada variabel kepuasan kerja dimana (Sinto., Dewi, S.P., & Putri, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karawan pada CV Inti Mitra Wahana Medan, sedangkan (Said., M, Rumawas., W., & Asaloei., 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karawan PT, Bank Mandiri (persero) Tbk, area Manado.

Motivasi merupakan dorongan atau faktor pendorong yang membuat seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Sutrisno, 2020), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu, sedangkan (Wibowo, 2022) menyatakan bahwa motivasi mencakup unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas perilaku yang berkelanjutan menuju tujuan. (Susanto, 2017) menambahkan bahwa motivasi kerja menjadi kekuatan yang menimbulkan semangat dan antusiasme dalam bekerja guna mencapai hasil yang diinginkan. (Bahri, 2018) menyebut motivasi sebagai dorongan individu untuk bertindak karena adanya kepuasan terhadap keinginan yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi, (Rachmad, Y. E., Erwin, R. S. H., Suarniki, N. N., & Ardyan, 2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, (Aditama, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri maupun dari luar individu yang keduanya berpengaruh terhadap perkembangan karier dan kinerja seseorang. Sejalan dengan itu, (Hasibuan, 2018) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan

energi, hasrat, dan dorongan untuk meraih capaian maksimal demi kemajuan diri dan organisasi.

Disiplin merupakan sikap hormat dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta ketetapan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2020), disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan menaati aturan perusahaan; pelanggaran terhadap aturan menunjukkan rendahnya disiplin, sedangkan kepatuhan menggambarkan kedisiplinan yang baik. (Hasibuan, 2018) menambahkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku, yang mencerminkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan serta berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Menurut (Sisca, E. C., Sinaga, O. S., & Revida, 2020), disiplin juga merupakan sikap penyesuaian diri dan kerelaan hati untuk mematuhi aturan perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sejalan dengan itu, (Afandi, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib yang disusun oleh manajemen dan disepakati bersama seluruh pihak dalam organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban yang tumbuh melalui proses kebiasaan positif di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaannya yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas terhadap hasil yang diperoleh dibandingkan dengan harapan individu. Menurut (Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, 2020), kepuasan kerja muncul dari perbandingan antara hasil kerja yang diharapkan dan yang diterima. (Ruki, 2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai serta preferensi pribadi seseorang. Sementara itu, (Rachmad, Y. E., Erwin, R. S. H., Suarniki, N. N., & Ardyan, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencakup aspek tanggung jawab, pengakuan, kondisi kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan manajemen, yang semuanya berpengaruh terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan. (Sutrisno, 2020) memandang kepuasan kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh situasi kerja, kerja sama, dan imbalan yang diterima. (Hasibuan, 2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang membuat seseorang mencintai pekerjaannya karena adanya hasil kerja, penempatan, dan lingkungan kerja yang baik. Sejalan dengan itu, (Wardarita, 2022) melihat kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang muncul dari penilaian positif terhadap pekerjaan, sedangkan (Saepudin, H., Sarjono, Welly., Rahman, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan suka atau tidak suka terhadap pengalaman kerja yang dialami saat ini maupun di masa lalu.

Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan) yang mencerminkan tingkat efisiensi serta efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Chaerudin et al. (2020), produktivitas tidak hanya menggambarkan rasio hasil terhadap masukan, tetapi juga mencerminkan sikap mental yang selalu berupaya meningkatkan efisiensi dan keterampilan agar kinerja hari ini lebih baik dari sebelumnya. (Sutrisno, 2020) menegaskan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan hubungan antara keluaran dengan masukan, di mana masukan sering kali berupa tenaga kerja dan keluaran diukur dalam bentuk fisik maupun nilai. Sementara itu, (Sisca, E. C., Sinaga, O. S., & Revida, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental dan upaya seseorang untuk meningkatkan hasil kerja secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam periode tertentu. (Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, R., Ishak, R. P., Hakim, C., & Rijal, 2023) menambahkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas individu, departemen, atau perusahaan dalam mencapai tujuan, yang dipengaruhi oleh faktor teknologi, sumber daya manusia dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian kesenjangan penelitian (*research gap*) yang telah dikemukakan maka pentingnya penelitian ini untuk dikaji kembali agar memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karawan. Disiplin kerja tdak selalu

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, meskipun disiplin kerja sangat penting namun karyawan yang tidak termotivasi dan kurang memiliki keterampilan yang memadai mungkin tidak akan bekerja secara produktif. Selain itu, meskipun karyawan mematuhi aturan dan memiliki kedisiplinan yang tinggi namun beban kerja yang diberikan terlalu berat maka produktivitas kerja tidak tercapai secara optimal. Masing-masing karyawan perlu menerapkan pendekatan disiplin yang berbasis kesadaran dan tanggung jawab pribadi dan pihak pimpinan perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam menyusun aturan dan target kerja agar karyawan merasa memiliki peran dan tanggungjawab.

Demikian pula perbedaan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan terasa mudah dan tidak ada tekanan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih keras dan pada akhirnya produktivitas kerja tetap biasa saja. Kepuasan kerja cenderung stabil dalam waktu lama, namun produktivitas kerja bisa berubah tergantung pada situasi harian, beban kerja atau kondisi isik dan mental.

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar pemilik usaha atau perusahaan dapat membuat kebijakan yang berimbang antara aspek kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kombinasi keduanya akan menciptakan iklim kerja yang sehat, memotivasi karyawan bekerja lebih efektif dan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menguji model secara empiris dengan teknik analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 26. Metode penentuan sampel dengan sampel jenuh dengan teknik pengumpulan data menggunakan sumber data primer yang berupa kuesioner, dimana angket atau kuesioner merupakan salah satu cara untuk mengambil data dari responden dengan cara membuat daftar pertanyaan sesuai dengan data yang diperlukan. Skala pengukurannya akan menggunakan Skala *Likert*.

Metode pengumpulan data menggunakan distribusi kuesioner secara online menggunakan google form. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari yang berjumlah sebanyak 89 orang karyawan. Sehubungan dengan jumlah populasi yang berjumlah 89 orang karyawan, maka teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh.

Untuk menghindari hasil penelitian yang bias maka perlu melakukan analisis uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur kehandalan kuesioner atau hasil wawancara yang ditujukan untuk memastikan apakah kuesioner atau daftar pertanyaan wawancara dapat diandalkan untuk dapat menjelaskan penelitian yang sedang dilakukan. Selanjutnya, uji asumsi klasik juga dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi.

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Untuk persamaan regresi linier berganda pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja (*dependent variabel*)
- X₁ = Motivasi (*independent variabel*)
- X₂ = Disiplin Kerja (*independent variabel*)
- X₃ = Kepuasan Kerja (*independent variabel*)
- a = Konstanta

Uji hipotesis yang digunakan terdiri dari uji t untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sedangkan uji F atau uji koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R Square*) merupakan hasil penyesuaian koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dari persamaan prediksi. Hal ini melindungi dari kenaikan bias atau kesalahan karena kenaikan dari jumlah variabel independen dan kenaikan dari jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

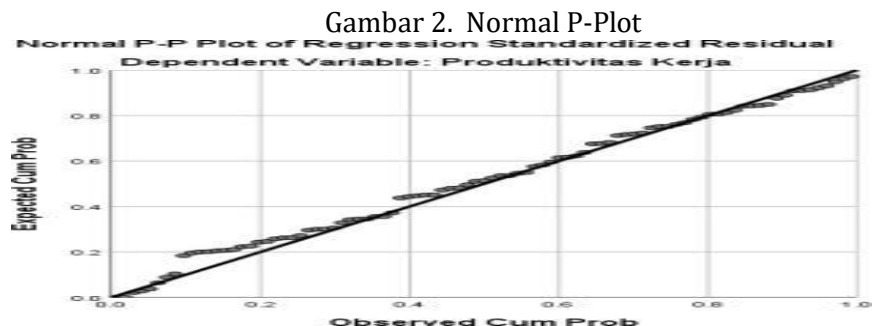
Berdasarkan pendapat Marzuki, dkk (2020:62), validitas yang baik sangat diperlukan dalam sebuah penelitian untuk menghindari hasil penelitian yang bias. Nilai validitas tertinggi terdapat pada pernyataan ke-1 variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0,904, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan ke-12 variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai 0,414. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner layak digunakan untuk penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi instrumen.

Uji Reliabilitas

Semua instrumen dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha *cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel). Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas



Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Gambar.2 normal p-plot diatas dilihat bahwa pada gambar *normal probability plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

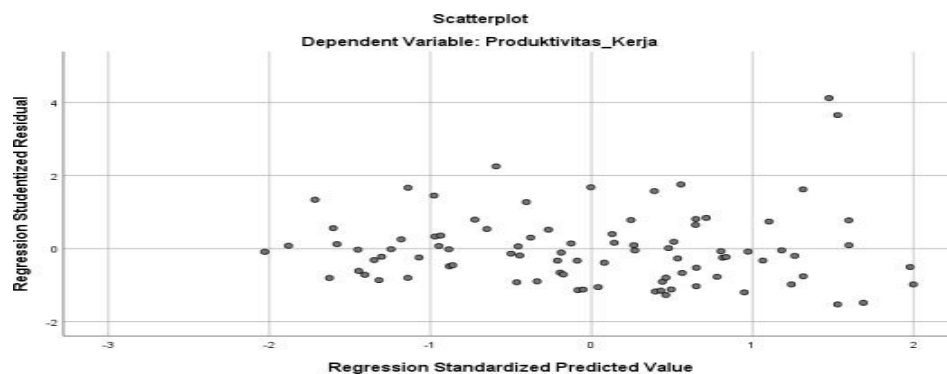
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.038	3.613	.287	.775		
	MOTIVASI	.398	.082	.408	.000	.001	1.408

Disiplin Kerja	.346	.070	.413	4.980	.000	.691	1.447
Kepuasan Kerja	.269	.060	.315	4.504	.000	.975	1.026

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai korelasi untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Dari grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,038 + 0,398 X_1 + 0,346 X_2 + 0,269 X_3 + e$$

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Koefisien X_1 (b_1) = 0,398 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,398. Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,398 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, M., & Suwardana, 2023) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sama halnya dengan penelitian dilakukan oleh (Jusman, I.A., 2021) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Hal yang paling menonjol adalah rendahnya motivasi yang dirasakan karyawan akibat kurangnya pengakuan dari pimpinan Hal ini menunjukkan bahwa dukungan emosional dan pengakuan verbal dari atasan masih minim, sehingga karyawan merasa usahanya tidak dihargai secara langsung. Selain itu, aspek apresiasi dari atasan atas kinerja yang baik menunjukkan bahwa

perusahaan kurang memberi penghargaan atau pujian kepada karyawan atas pencapaian kerja mereka, baik secara formal maupun informal.

Perusahaan juga perlu mengevaluasi kembali kelengkapan dan efektivitas fasilitas yang tersedia untuk menunjang kinerja karyawan, terutama dalam hal peralatan kerja, akses informasi, dan sistem pendukung lainnya. Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang telah berjalan baik dan patut dipertahankan. misalnya, kesempatan mengikuti pelatihan atau promosi memiliki yang menunjukkan bahwa karyawan merasa difasilitasi untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kinerja melalui pelatihan atau promosi jabatan. Selain itu, perusahaan memberikan peluang mengembangkan keterampilan dan kompetensi kerja juga menunjukkan bahwa perusahaan sudah mulai fokus pada pengembangan individu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Koefisien X_2 (b_2) = 0,346 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,346. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,346 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malik, S. Solong, A., Djaya, S., Sucipto, 2025) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sama halnya dengan penelitian dilakukan oleh (Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, 2022) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu aspek terlemah, bahwa karyawan merasa tidak merasakan adanya hubungan kerja yang saling menghormati serta karyawan tidak merasa dihargai secara manusiawi. Kedua hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih belum mampu membangun iklim kerja yang didasari saling menghargai dan memperlakukan karyawan secara adil dan manusiawi, yang justru penting dalam membentuk disiplin kerja yang datang dari kesadaran diri, bukan paksaan. Selain itu, terlihat pada kepatuhan terhadap aturan karena adanya sanksi dan penilaian bahwa perusahaan tidak menerapkan aturan kerja secara tegas. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas penegakan aturan dan pemberian sanksi belum optimal, sehingga sebagian karyawan tidak terdorong untuk mematuhi aturan dengan baik. Namun, di sisi lain terdapat beberapa aspek yang sudah berjalan dengan baik dan sebaiknya dipertahankan. Salah satunya adalah pengetahuan karyawan terhadap sanksi yang tegas terhadap pelanggaran kerja serta adanya pengawasan langsung dalam pelaksanaan kerja. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki sistem pengawasan dan penegakan disiplin yang cukup efektif dalam beberapa hal.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Koefisien X_3 (b_3) = 0,269 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,269. Artinya, setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,269 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dursun., 2025) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sama halnya dengan penelitian dilakukan oleh (Yusuf, M., & Suwardana, 2023) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan di lingkungan kerja. Kepuasan kerja berada pada kategori cukup, namun belum optimal secara menyeluruh. Karyawan merasa puas dengan suasana kerja di perusahaan yang

menunjukkan bahwa suasana kerja sudah mendukung kenyamanan dan kepuasan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan bekerja serta sistem kompensasi yang layak juga menjadi hal yang perlu dipertahankan oleh perusahaan karena memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun, ada beberapa indikator yang masih rendah dan perlu menjadi perhatian perusahaan. Di antaranya adalah karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk jenjang karier, kesempatan yang tidak merata dalam promosi jabatan serta hubungan kerja yang kurang baik antar rekan kerja. Ketiga hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih memiliki kelemahan dalam aspek pengembangan karier dan budaya kerja yang kolaboratif. Lebih lanjut, karyawan tidak merasa senang bekerja dalam tim juga menandakan adanya tantangan dalam kerjasama tim yang bisa berdampak pada produktivitas dan atmosfer kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif, konflik antar individu, atau tidak adanya sistem kerja tim yang jelas.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Nilai Fhitung (41,783) > Ftabel (2,71) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dursun., 2025) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malik, S. Solong, A., Djaya, S., Sucipto, 2025) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, M., & Suwardana, 2023) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.038		.40	.175		
	Motivasi	.398	.400	4.30	.000	.661	1.50
	Disiplin Kerja	.346	.413	4.980	.000	.691	1.447
	Kepuasan Kerja	.269	.315	4.504	.000	.975	1.026

Sumber: Data diolah, 2025

1. Variabel motivasi dengan nilai thitung (4,883) > ttabel (1,988) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis pertama diterima dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.
2. Variabel disiplin kerja dengan nilai thitung (4,980) > ttabel (1,988) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Hipotesis kedua diterima dimana terdapat pengaruh positif yang

signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

3. Variabel kepuasan kerja dengan nilai thitung (4,504) > ttabel (1,988) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 Hipotesis ketiga diterima dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527.034	3	442.543	41,783	.000
	Residual	699.665	65	10.587		
	Total	2226.699	68			

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai Fhitung (41,783) > Ftabel (2,71) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

Nilai Adjust R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan yang diperoleh adalah sebesar 0,582. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, konflik kerja, iklim kerja, pengalaman, jenjang karir, pelatihan kerja dan variabel lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772	.590	.562	5.254

Sumber: Data diolah, 2025

KESIMPULAN

Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Perusahaan sebaiknya memastikan fasilitas yang mendukung kelancaran tugas karyawan. Pemberian fasilitas ini dapat berbagai bentuk seperti ruang kerja yang nyaman, meja dan kursi yang ergonomis, jaringan internet yang memadai, alat teknologi terbaru dan sebagainya. Selanjutnya bagi karyawan yang bekerja di lapangan juga disarankan agar dapat diberikan fasilitas yang memadai seperti fasilitas bahan bakar apabila menggunakan kendaraan pribadi, ataupun diberikan fasilitas kendaraan untuk terjun kelapangan. Selain itu, atasan perlu lebih konsisten dalam memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik, dalam bentuk penghargaan maupun pujian sederhana agar karyawan merasa dihargai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Perusahaan perlu memperkuat penerapan aturan dan sanksi secara konsisten agar karyawan lebih patuh tanpa merasa tertekan, melainkan termotivasi untuk disiplin. Peningkatan apresiasi serta penghargaan yang lebih manusiawi juga perlu dilakukan agar karyawan merasa dihargai, sehingga kedisiplinan dapat tumbuh secara sadar dan berkelanjutan, bukan hanya karena adanya pengawasan atau sanksi. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kembali sistem penghargaan berupa tunjangan maupun bonus agar lebih sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, menciptakan sistem promosi yang lebih transparan dan adil sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk berkembang. Dukungan

perusahaan dalam menyediakan ruang karier yang jelas, saling mendukung dan harmonis antar rekan kerja sangat dibutuhkan agar tercipta lingkungan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Perusahaan perlu memberikan dukungan lebih berupa pelatihan, pendampingan, serta motivasi agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan sekaligus semangat kerja meskipun menghadapi tekanan. Dengan langkah tersebut, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan aplikasi* (Pertama). Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. (Pertama). Yogyakarta: Deepublish Yogyakarta.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. (Pertama). Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Dursun., D. (2025). Studying The Effect of Job Satisfaction on Increasing Employee Productivity. *Acta Globalis Humanitatis et Linguarum*, 2(2), 223–237. Retrieved from <https://doi.org/10.69760/aghel.025002115>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Reisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusman, A.I., & R. (2021). The Impact of Motivation and Work Environment on Employee Productivity at PT. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (1)(Juni), 221–228.
- Malik, S. Solong, A., Djaya, S., Sucipto, K. (2025). The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Productivity Improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 5(1), 121–128.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Nasution, U.B., Syarweny, N. Erlangga, H., Koten, R.A.G., Arifin, H.Y., Lisbet, Z.T., Nurwanto, N., Darman., Darliani, G. (2024). *Buku Ajar Pengantar Bisnis* (Pertama). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, R., Ishak, R. P., Hakim, C., & Rijal, S. (2023). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*. (Pertama). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rachmad, Y. E., Erwin, R. S. H., Suarniki, N. N., & Ardyan, E. (2023). *Psikologi Pemasaran Society 5.0: Strategi Penjualan Maksimal Era Society 5.0*. (Pertama). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Saepudin, H., Sarjono, Welly., Rahman, H. A. (2024). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Suraaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Said., M, Rumawas., W., & Asaloei., S. . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktiitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5 (004), 1–9.
- Saleh, A.R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karawan Bagian Produksi Di PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sinto., Dewi, S. P., & Putri, D. . (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Inti Mitra Wahana Medan. *JEKKP (Jurnal*

Sisca, E. C., Sinaga, O. S., & Revida, E. (. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sitorus, R., & Widyastuti, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Karyawan Yang Menggunakan Transportasi Commuter Line di Stasiun Manggarai). *Jurnal Transaksi*, 15(1), 41.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. (Pertama, Ed.). Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana.

Wardarita, H. (2022). *Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Deepublish.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Kelina). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4 (3)(September), 19–35.

Yusuf, M., & Suwardana, H. (2023). Relationship Motivation and Job Satisfaction on Employee Productivity. *IRJ : Innovation Research Journal*, 4 (1)(April), 44–50.