

Analisis Motivasi, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT XYZ

Nur Rahmah Andayani¹, Anna Sajida^{2*}

^{1,2} Politeknik Negeri Batam, Batam, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji sejauh mana pengaruh motivasi, karakteristik kepribadian, dan tingkat kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Produktivitas kerja merupakan faktor krusial bagi keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner pada karyawan generasi Z dan milenial PT XYZ. Sampel yang digunakan sejumlah 153 responden yang ditentukan melalui teknik probability sampling. Teknik analisis data menerapkan regresi linier berganda, sedangkan alat analisis data dengan IBM SPSS versi 29. Hasilnya menjelaskan motivasi, kepribadian, serta kepuasan kerja secara parsial dan simultan memengaruhi signifikan pada produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya memperhatikan aspek-aspek psikologis dan lingkungan kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepribadian, Kepuasan Kerja, Produktivitas

Histori Artikel

Diterima 06 Juni 2025, Direvisi 19 Juni 2025, Disetujui 1 Juli 2025, Dipublikasi 30 Juli 2025.

***Penulis Koresponden:**

annasajida0303@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/n3tha091>

PENDAHULUAN

Di era kontemporer yang semakin berkembang, persaingan di dunia kerja menjadi semakin kompetitif. Berbagai organisasi atau perusahaan secara aktif berupaya mengoptimalkan produktivitas tenaga kerjanya melalui berbagai strategi dan kebijakan yang efektif. Perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan untuk memastikan kinerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas dan memperoleh keuntungan bagi perusahaan (Larasati et al., 2019).

Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting sebagai tenaga kerja dalam mendukung kemajuan perusahaan. Elemen-elemen seperti dorongan motivasional, karakter kepribadian, serta tingkat kepuasan dalam bekerja merupakan elemen yang perlu dipahami setiap perusahaan, terutama dalam hal generasi Z dan milenial yang ada di tempat kerja saat ini. Generasi Z dan milenial saat ini mendominasi dunia kerja, untuk dapat memaksimalkan kinerja organisasi, manajemen harus memahami pengaruh generasi Z dan milenial terhadap produktivitas karyawan (Waworuntu et al., 2022). Cara kerja generasi Z yang dikenal lebih fleksibel, sedangkan milenial cenderung lebih idealis dan kolaboratif. Kedua generasi ini tumbuh seiring dengan perkembangan dunia, khususnya perkembangan teknologi membuat kedua generasi ini tumbuh menjadi digital native (Anne Andrea Widjaja, 2023).

Produktivitas kerja dapat memperlihatkan tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil yang maksimal, terutama dari perspektif kuantitasnya. Produktivitas dapat meningkat jika berbagai faktor dapat dipenuhi karena produktivitas karyawan berperan untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan (Parashakti & Noviyanti, 2021). Dalam aspek manajemen sumber daya manusia, diketahui bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Khoerunnisa et al., 2019). Hal ini karena motivasi bisa memberikan dorongan sumber daya manusia dalam bekerja dengan penuh semangat dan komitmen. Salah satu faktor psikologi yang dapat memengaruhi produktivitas yaitu kepribadian karyawan (Octavia et al., 2020). Kepribadian sering diartikan dengan kebiasaan tingkah laku yang melekat pada seseorang. Kepribadian yang terbuka dapat memicu adaptasi yang baik terhadap situasi baru (Putri, 2024). Suatu faktor yang memiliki potensi dalam peningkatan produktivitas kerja yaitu tingkat kepuasan kerja, dikarenakan dapat membantu karyawan tetap termotivasi dan bertahan untuk mencapai hasil yang memuaskan perusahaan (Waworuntu et al., 2022). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi bagi setiap orang. Semakin banyak bagian pekerjaannya yang memenuhi keinginan mereka, semakin puas mereka. Sebaliknya, semakin banyak bagian pekerjaannya yang tidak memenuhi keinginan mereka, semakin tidak puas mereka.

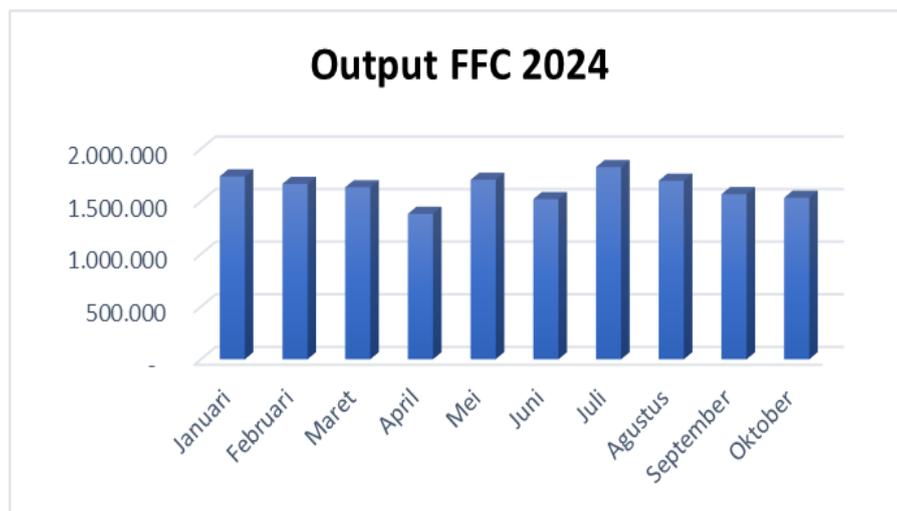
PT XYZ merupakan perusahaan pada bidang manufaktur yang didirikan pada 1993. Berlokasi di Komp. SM Business Centre Blok B Jl. Yosudarso, Batam. Perusahaan ini mempunyai 354 karyawan, yang sebagian besar karyawannya generasi Z dan milenial.



Gambar 1. Jumlah Karyawan
Sumber: HR PT XYZ, 2024

Sesuai data yang didapat dari *Human Resource* perusahaan tahun 2024, menunjukkan jumlah karyawan generasi Z dan milenial pada PT XYZ yaitu berjumlah 309 karyawan. Generasi Z merupakan kelahiran dari tahun 1997–2012, sedangkan generasi milenial merupakan kelahiran dari tahun 1981–1996. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan karakteristik dan perbedaan cara kerja pada masing-masing generasi berbeda-beda. Dengan memahami perilaku dan kebutuhan karyawan muda yang akan membentuk masa depan organisasi, maka perusahaan bisa mengembangkan strategi yang baik dalam menaikkan produktivitas kerja.

Salah satu hasil produksi PT XYZ ialah *Flexible Flat Cable* (FFC) yang berperan sebagai penghantar arus listrik dan umum diaplikasikan pada perangkat seperti laptop, printer, CPU, dan sebagainya.



Gambar 2. Hasil Output Produksi FFC
Sumber: Bagian Personalia PT XYZ, 2024

Berdasarkan gambar di atas merupakan hasil *output* produksi FFC pada PT XYZ tahun 2024, menunjukkan bahwa hasil produksi selama bulan Januari hingga bulan Oktober cenderung mengalami ketidakstabilan, pada bulan April menghasilkan jumlah produksi paling rendah sebanyak 1.383.044 item dan pada bulan Juli menghasilkan jumlah produksi paling tinggi sebanyak 1.827.905 item. Dengan demikian PT XYZ mengalami fluktuasi produksi, yang berdampak pada pencapaian target organisasi. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja.

PT XYZ dapat membuat rencana yang menguntungkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Khususnya mengenai motivasi, kepribadian dan kepuasan kerja. Peningkatan ini tidak hanya akan berkontribusi pada produktivitas, tetapi akan menciptakan lingkungan yang harmonis. Memiliki lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih banyak pencapaian tujuan karir dapat memengaruhi kepuasan karyawan dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan (Yang & Dini, 2023).

Sesuai penjelasan di atas, rumusan masalah yang diberikan yaitu apakah motivasi, kepribadian, serta kepuasan kerja memengaruhi produktivitas kerja dengan signifikan secara parsial serta simultan.

Tujuan penelitian ini ialah guna menemukan serta analisis bagaimana motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motivasi ialah dorongan internal atau eksternal yang memicu individu untuk bertindak demi meraih tujuan tertentu. Menurut Nabahani dan Riyanto (2020), motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja secara optimal guna mencapai hasil yang diinginkan. Sementara Patniwati (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja mencerminkan semangat dalam melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan sebagai dukungan pencapaian tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Maka, bisa disimpulkan bahwa motivasi yaitu suatu alasan yang mendorong seorang individu untuk memiliki dasar semangat melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan khusus. Indikator pada penelitian ini menggunakan teori dari McClelland dengan membedakan tiga kebutuhan dasar yang memengaruhi motivasi kerja, yakni keperluan dalam pencapaian, kekuasaan, serta afiliasi.

Kepribadian

Kepribadian biasa digambarkan dalam karakteristik perilaku seseorang meliputi kemampuan bersosialisasi, kepercayaan diri, kemampuan bertahan dan sifat agresif. Kepribadian merupakan keadaan dinamis yang memperlihatkan perilaku dan interaksi antara individu dan kemampuan yang melekat pada lingkungannya yang bersifat unik (Sosialisman et al., 2023). Jadi, kepribadian merupakan kebiasaan, sifat dan sikap tingkah laku yang menjadi karakteristik seseorang untuk dapat berinteraksi dengan individu lain dan lingkungan sekitarnya.

Indikator kepribadian berdasarkan teori kepribadian yang dikenal sebagai *Five-Factor Model (FFM)*, yang dikembangkan oleh McCrea dan Costa antara lain:

1. *Neuroticism* yaitu sifat kepribadian seseorang yang mengekspresikan emosi yang buruk atau negatif seperti takut dan gelisah.
2. *Extraversion* adalah karakter seseorang yang berkaitan dengan perasaan seseorang pada dirinya sendiri dan lingkungannya.
3. *Openness to Experience* ialah karakter seseorang yang terbuka atau toleran. Mereka yang memiliki kepribadian ini harus kreatif, cerdas, dan memiliki pengetahuan yang tinggi.
4. *Agreeableness* ialah karakter seseorang yang mudah diterima. Mereka adalah orang yang bersahabat, toleran, dan ramah.
5. *Conscientiousness* merupakan kemampuan untuk berhati-hati dan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan.

Kepuasan Kerja

Pendapat Edi (2023) kepuasan kerja yaitu suatu sikap pribadi seorang pada pekerjaannya yang memberikan pengalaman menguntungkan atau tidak menguntungkan di tempat kerja apakah sesuai dengan yang diharapkannya. Kepuasan kerja juga merupakan respons emosional setiap orang mengenai pekerjaan dan situasi sosial di lingkungan kerja serta bagaimana keinginan terpenuhi (Waworuntu et al., 2022). Jadi, kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang berperilaku terhadap tempat kerja mereka, pekerjaan mereka, dan gaji mereka, apakah itu sesuai atau tidak dengan apa yang diharapkan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan teori Frederick Herzberg, indikator dari penelitian ini antara lain:

1. Faktor pemeliharaan, meliputi upah, kebijakan perusahaan, perlindungan kerja, dan situasi di lingkungan kerja.
2. Faktor pemotivasian, mengacu pada keinginan untuk berprestasi, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab.

Produktivitas Kerja

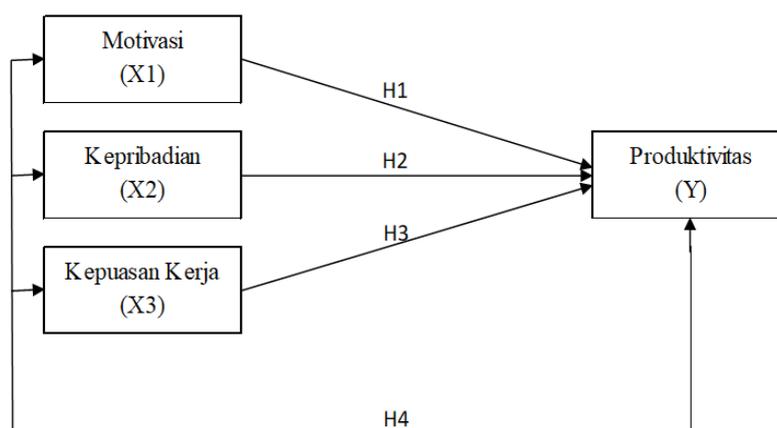
Konsep produktivitas diciptakan untuk mengukur seberapa besar kapasitas seseorang untuk menghasilkan nilai tambah dari bagian yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh SDM selama proses kerja dengan memperhitungkan biaya dan sumber daya (Ningsih & Prastiwi, 2021). Menurut Wijaya (2021) produktivitas kerja ialah keahlian untuk memaksimalkan pemakaian sumber daya serta infrastruktur yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal. Semakin produktif karyawan sebuah perusahaan, semakin besar laba perusahaan dan tingkat produktivitasnya (Pramono, 2020).

Berdasarkan teori yang dikembangkan Robbins & Judge, 2008 tentang Perilaku Organisasi (Butarbutar, 2021). Menurut teori ini, beberapa variabel termasuk motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja, dapat memengaruhi produktivitas kerja. Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efisien sebuah perusahaan atau organisasi dapat memproduksi barang atau jasa dalam jangka waktu yang ditetapkan sesuai pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efisien. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial untuk peningkatan produktivitas kerja, jadi harus ada kemauan dan upaya dari SDM agar menghasilkan pencapaian yang lebih besar daripada hari ini, seiring berjalannya waktu, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Produktivitas kerja bisa dihitung melalui indikator, di bawah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang diukur dari pengetahuan dalam suatu hal atas pekerjaan.
2. Kualitas (*Quality*), yaitu keahlian yang dimiliki seseorang terkait dengan kualitas penyelesaian pekerjaan dengan tepat.
3. Kemampuan (*Reliability*), yaitu kapasitas seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4. Sikap (*Attitude*), yaitu sikap bagaimana seseorang bertindak terhadap lingkungan di sekitarnya.
5. Kesiediaan (*Availability*), yaitu kesiediaan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas tertentu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan untuk penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menggunakan skala likert 1-7. Populasi dalam penelitian adalah karyawan generasi Z dan milenial di PT XYZ yang sudah bekerja lebih dari satu tahun yakni sebanyak 247 karyawan. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Yamane dikarenakan jumlah populasinya diketahui (Sugiyono, 2019).

Rumus Yamane

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{247}{1 + (247 \times 0,05^2)} = 153$$

Diketahui,

n = Jumlah sampel

N = Total populasi generasi Z dan milenial

E = Tingkat kesalahan sampel = 5%

Studi ini menerapkan metode analisis data dengan penerapan regresi linear berganda, memakai alat analisis berupa IBM SPSS versi 29. Analisis data dilakukan untuk mengklasifikasikan informasi menurut variabel dan kategori responden, menampilkan fakta untuk setiap unsur variabel, dan menjalankan penghitungan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019). Terdapat persamaan regresi linear berganda yang diterapkan oleh peneliti, yaitu:

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

Ket:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepribadian

X₃ = Kepuasan Kerja

E = Tingkat eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif pada variabel dilakukan untuk melihat data secara umum seperti nilai rata-rata (*Mean*), nilai tertinggi (*Max*), nilai terendah (*Min*), dan *standar deviasi* masing-masing variabel yaitu Motivasi (X₁), Kepribadian (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Motivasi	153	38,00	63,00	53,6405	4,47892
Kepribadian	153	53,00	102,00	88,7516	7,96149
Kepuasan Kerja	153	25,00	42,00	36,2484	3,26521
Produktivitas Kerja	153	63,00	105,00	92,4837	6,46967
Valid N (listwise)	153				

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, maka dapat digambarkan distribusi data yang didapat peneliti yaitu:

1. Variabel motivasi (X₁), dari data di atas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 38 sedangkan nilai maksimum sebesar 63. Nilai rata-rata (*mean*) motivasi sebesar 53,6405 dan *standar deviasi* pada motivasi adalah 4,47892.

2. Variabel kepribadian (X_2), dari data di atas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 53 sedangkan nilai maksimum sebesar 102. Nilai rata-rata (*mean*) kepribadian sebesar 88,7516 dan *standar deviasi* pada kepribadian adalah 7,96149.
3. Variabel kepuasan kerja (X_3), dari data di atas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 25 sedangkan nilai maksimum sebesar 42. Nilai rata-rata (*mean*) kepuasan kerja sebesar 36,2484 dan *standar deviasi* pada kepuasan kerja adalah 3,26521.
4. Variabel produktivitas kerja (Y), dari data di atas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 63 sedangkan nilai maksimum sebesar 105. Nilai rata-rata (*mean*) produktivitas kerja sebesar 92,4837 dan *standar deviasi* pada produktivitas kerja adalah 6,46967.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan pada soal tersebut mempunyai nilai $N=153$. Penentuan R_{tabel} soal tersebut ditentukan menggunakan uji dua arah dengan taraf sig 0,05. Nilai derajat kebebasan (df) yang merupakan $df = n-2$ dihitung dan diperoleh $df = 153-2 = 151$. Dengan demikian, uji validitas R_{tabel} untuk analisis ini adalah 0,159. Uji validitas selengkapnya sebagaimana ditunjukkan dalam tabel yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Variabel Motivasi	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,386	0,159	Valid
X1.2	0,283	0,159	Valid
X1.3	0,295	0,159	Valid
X1.4	0,621	0,159	Valid
X1.5	0,559	0,159	Valid
X1.6	0,700	0,159	Valid
X1.7	0,593	0,159	Valid
X1.8	0,466	0,159	Valid
X1.9	0,456	0,159	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, membuktikan setiap pernyataan dalam variabel X_1 , yaitu motivasi, memiliki nilai valid, sesuai dengan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya. Hal ini membuktikan R_{hitung} lebih tinggi dari R_{tabel} yang bernilai 0,159.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X_2)

Variabel Kepribadian	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,459	0,159	Valid
X2.2	0,517	0,159	Valid
X2.3	0,598	0,159	Valid
X2.4	0,462	0,159	Valid
X2.5	0,421	0,159	Valid
X2.6	0,496	0,159	Valid
X2.7	0,591	0,159	Valid
X2.8	0,434	0,159	Valid
X2.9	0,427	0,159	Valid
X2.10	0,531	0,159	Valid
X2.11	0,403	0,159	Valid
X2.12	0,506	0,159	Valid

Variabel Kepribadian	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.13	0,547	0,159	Valid
X2.14	0,487	0,159	Valid
X2.15	0,523	0,159	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, membuktikan setiap pernyataan pada variabel X2 kepribadian memiliki nilai yang valid. Hal ini mengindikasikan R_{hitung} melebihi R_{tabel}, yang bernilai di atas 0,159.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel Kepuasan Kerja	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,713	0,159	Valid
X3.2	0,615	0,159	Valid
X3.3	0,522	0,159	Valid
X3.4	0,555	0,159	Valid
X3.5	0,663	0,159	Valid
X3.6	0,625	0,159	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, membuktikan setiap pernyataan pada variabel X3 kepuasan kerja mempunyai nilai yang valid. Seperti yang terdapat pada tabel, R_{hitung} lebih tinggi dari R_{tabel}, yang bernilai di atas 0,159.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,423	0,159	Valid
Y2	0,458	0,159	Valid
Y3	0,408	0,159	Valid
Y4	0,501	0,159	Valid
Y5	0,567	0,159	Valid
Y6	0,506	0,159	Valid
Y7	0,528	0,159	Valid
Y8	0,624	0,159	Valid
Y9	0,528	0,159	Valid
Y10	0,601	0,159	Valid
Y11	0,464	0,159	Valid
Y12	0,587	0,159	Valid
Y13	0,551	0,159	Valid
Y14	0,423	0,159	Valid
Y15	0,417	0,159	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, membuktikan setiap pernyataan pada variabel Y produktivitas kerja mempunyai nilai yang valid. Hal ini membuktikan R_{hitung} melebihi R_{tabel} yang bernilai 0,159.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha merupakan pendekatan yang bertujuan untuk pengujian reliabilitas.

Apabila nilai suatu variabel $>0,60$, variabel tersebut dinyatakan reliabel. Untuk menilai reliabilitas pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan aplikasi IBM SPSS versi 29 sebagai alat ukur. Temuan uji reliabilitas dari penelitian ini sebagaimana dijelaskan dalam table di bawah :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, menghasilkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,612, Jika dilihat dari tabel yang telah disajikan. sehingga, temuan data menunjukkan reliabilitas setiap item pada variabel motivasi.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, untuk variabel kepribadian (X2) mempunyai skor *Cronbach Alpha* senilai 0,762. Berdasarkan hasil data, setiap item pernyataan dari variabel kepribadian dianggap konsisten.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Dari data pengujian yang tersaji dalam tabel di atas, pada variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai skor *Cronbach Alpha* senilai 0,670. Maka semua item pernyataan variabel kepuasan kerja dianggap relevan.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Pada temuan untuk variabel dependen yakni produktivitas kerja menghasilkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,790, Jika dilihat dari tabel yang telah disajikan. sehingga, temuan data menunjukkan reliabilitas pada variabel Y.

Uji Normalitas

Normalitas data diuji untuk memastikan bahwa distribusi variabel memenuhi asumsi distribusi normal. Proses pengujian ini memanfaatkan aplikasi IBM SPSS versi 29. Dalam studi ini, pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam analisis ini, dengan batas signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.81740464
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.040
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Sesuai tabel di atas, diketahui yakni nilai signifikan yang didapatkan dari uji normalitas adalah 0,200. Mengingat angka ini melebihi 0,05, data ini dinilai mempunyai pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan guna mendeteksi keberadaan hubungan korelatif antarvariabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi dinilai layak jika tidak ada keterkaitan linear dari variabel-variabel independennya. Ketiadaan gejala multikolinearitas dapat dibuktikan bila skor *tolerance* melebihi 0,1 dan skor VIF kurang dari 10.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.822	1.217
1 Kepribadian	.622	1.608
Kepuasan Kerja	.655	1.527

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Analisis multikolinearitas, sebagaimana terlihat pada tabel tersebut, menjelaskan variable bebas yang disertakan dalam model regresi ini membuktikan tingkat korelasi yang tidak signifikan satu sama lain. Kriteria terpenuhi dengan nilai toleransi variabel kepuasan kerja (X3) sejumlah 0,655, kepribadian (X2) sejumlah 0,622, dan motivasi (X1) sebesar 0,822, yang seluruhnya melebihi 0,10. Selanjutnya, nilai VIF untuk tiap variable, yakni motivasi (X1) sebesar 1,217, kepribadian (X2) senilai 1,608, dan kepuasan kerja (X3) sebesar 1,527, berada di bawah 10,00. Kesimpulannya, model regresi yang diterapkan pada studi ini tidak menandakan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diterapkan dalam mendeteksi adanya ketidaksamaan varian residual pada seluruh data dalam model regresi linear. Sebuah model regresi dianggap

layak dan memenuhi kriteria yang baik jika tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.225	3.429		3.565	.000
Motivasi	-.107	.058	-.162	-1.851	.066
Kepribadian	-.068	.037	-.183	-1.817	.071
Kepuasan Kerja	.092	.089	.101	1.035	.302

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel, variabel motivasi (X₁), variabel kepribadian (X₂), dan variabel kepuasan kerja (X₃) memiliki nilai sig berturut-turut sebesar 0,066, 0,071, dan 0,302, sesuai dengan hasil uji heteroskedastisitas pada kolom di atas. Nilai tersebut telah melebihi 0,05. Temuan penelitian ini berarti model regresi terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini menerapkan pendekatan regresi linier berganda dalam menilai keterkaitan dari produktivitas kerja sebagai variabel terikat dengan variabel-variabel bebas yang mencakup motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja. Perangkat lunak IBM SPSS versi 29 digunakan untuk menjalankan pengujian ini.

Tabel 13. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	30.185	5.767		5.234	.000
Motivasi	.442	.097	.306	4.550	.000
Kepribadian	.261	.063	.321	4.151	.000
Kepuasan Kerja	.426	.149	.215	2.849	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Model persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut dengan menggunakan data dari tabel di atas yaitu:

$$Y = 30,185 + 0,442 X_1 + 0,261 X_2 + 0,426 X_3 + e$$

Oleh karena itu, persamaan tersebut dapat dijelaskan di bawah:

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan di atas adalah 30,185, artinya apabila nilai variabel motivasi, kepribadian, serta kepuasan kerja semua bernilai nol, sehingga tingkat produktivitas kerja adalah 5,532.
2. Nilai koefisien variabel motivasi (X₁), yaitu 0,442, dapat diinterpretasikan sebagai bukti bahwa peningkatan motivasi sebanyak satu kali akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,442. Motivasi dan produktivitas kerja memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menyatakan bahwa produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan motivasi.
3. Produktivitas kerja akan meningkat sebanyak 0,261 apabila kepribadian meningkat sebanyak 1, berdasarkan nilai koefisien variabel kepribadian (X₂) sebesar 0,261. Kepribadian dan

produktivitas kerja memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menyatakan bahwa peningkatan kepribadian akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja.

4. Variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai skor koefisien senilai 0,426, yang membuktikan bahwa terjadi peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,426 jika dalam kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan. Hal ini menyatakan bahwa produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tujuan dari uji ini yaitu mengevaluasi tingkat keeratan keterkaitan linear antara variabel bebas dan terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki rentang nilai dari 0 hingga 1, yang berarti jika angka mendekati 1 terdapat korelasi yang kuat, sedangkan semakin mendekati angka 0, maka korelasi tergolong lemah.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.446	.434	4.86566

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Nilai koefisien korelasi, seperti yang terlihat pada tabel tersebut, adalah 0,667. Hal ini membuktikan nilai R mendekati 1. Berdasarkan hal ini, terdapat keterkaitan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengidentifikasi sejauh mana pengaruh dari dua variabel atau lebih. Nilai *Rsquare* berada pada interval 0 sampai 1.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.446	.434	4.86566

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada temuan di atas adalah 0,446, sebagaimana terlihat pada tabel 15. Hal ini membuktikan pada variabel motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,446 (44,6%) pada variabel produktivitas kerja, dan kontribusi sebesar 55,4% terhadap variabel terikat berasal dari variabel-variabel eksternal yang tidak terdapat dalam model analisis.

Uji t

Uji t diterapkan dalam mengevaluasi signifikansi pengaruh tiap variabel. Jika nilai t_{hitung} melampaui nilai t_{tabel} dengan demikian, hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji t selengkapnya sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah:

**Tabel 16. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	30.185	5.767		5.234	.000
Motivasi	.442	.097	.306	4.550	.000
Kepribadian	.261	.063	.321	4.151	.000
Kepuasan Kerja	.426	.149	.215	2.849	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

1. Temuan pengujian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas di tempat kerja. Nilai t_{hitung} adalah 4,550 dan t_{tabel} adalah 1,976 pada tabel sebelumnya, ditemukan bahwa skor $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebesar 0,000 nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05. Hal ini menjelaskan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.
2. Temuan dari pengujian tentang bagaimana kepribadian memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Nilai t_{hitung} adalah 4,151 dan t_{tabel} adalah 1,976 pada tabel sebelumnya, ditemukan bahwa skor $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebesar 0,000 nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05. Hal ini menjelaskan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima.
3. Hasil pengujian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Sesuai tabel tersebut, bisa terlihat bahwa skor t_{hitung} 2,849 $>$ t_{tabel} yakni 1,976. Tercatat sebesar 0,005 nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05, hal ini menjelaskan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Uji F

Uji F dilakukan agar dapat menilai sejauh mana seluruh variabel bebas secara simultan memengaruhi signifikan pada variabel terikat. Uji F selengkapnya sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah:

**Table 17. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2834.686	3	944.895	39.912	.000 ^b
1 Residual	3527.523	149	23.675		
Total	6362.209	152			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepribadian

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} yang diperoleh dari uji simultan atau uji F masing-masing adalah 39,912 dan 2,665. Nilai tersebut menunjukkan tingkat sig yaitu $0,000 < 0,05$, membuktikan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Secara umum variabel independen, yaitu motivasi, kepribadian, serta kepuasan kerja, berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menerangkan pada variabel motivasi memengaruhi signifikan pada produktivitas kerja. Pernyataan ini didasarkan pada hasil analisa uji t, menerangkan sebesar 4,550 nilai t_{hitung} melampaui nilai t_{tabel} yakni 1,976. Selanjutnya, nilai sig yang didapat adalah 0,000,

yang secara statistik berada di bawah 0,05. Kata lainnya, hasil analisa menerangkan yakni hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya hal ini membuktikan ada pengaruh yang nyata antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ. Dengan demikian, produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi. Sementara itu, berdasarkan temuan uji t, variabel motivasi memiliki nilai t paling tinggi yaitu 4,550, menerangkan yakni motivasi memengaruhi paling besar terhadap produktivitas kerja.

Temuan penelitian sebelumnya oleh Liana (2020) dan Edi (2023) mendukung hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan pada karakteristik kepribadian memengaruhi atas produktivitas kerja. Hal ini diperkuat temuan dari uji hipotesis yang memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan diperoleh nilai sig adalah 0,000. Nilai t_{hitung} yakni 4,151, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,976. Temuan ini mengindikasikan yakni hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis kedua (H_2) diterima, yang menerangkan bahwa karakteristik kepribadian karyawan di PT XYZ terbukti dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, karakteristik kepribadian memengaruhi signifikan pada produktivitas kerja.

Temuan dari studi ini relevan dengan studi dari Kurniawan & Rumengan (2023) dan Putri (2024) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap tingkat produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menerangkan pada variabel kepuasan kerja memengaruhi signifikan pada produktivitas kerja. Dukungan terhadap temuan ini berasal dari uji t, di mana t_{hitung} tercatat sebesar 2,849, lebih besar dari t_{tabel} sejumlah 1,976. Selain itu, nilai sig. yang diperoleh ialah 0,005, ada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja.

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan hasil studi dari Edi (2023) dan Ningsih & Prastiwi (2021) penemuannya menunjukkan yakni kepuasan kerja memiliki efek signifikan pada tingkat produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis hipotesis pada motivasi, kepribadian, serta kepuasan kerja terbukti secara simultan memengaruhi signifikan pada produktivitas kerja. Konfirmasi atas temuan ini ditunjukkan oleh pengujian F, yang menghasilkan F_{hitung} sebanyak 39,912, lebih tinggi dibandingkan F_{tabel} yaitu 2,665. Tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, mengindikasikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga model regresi dianggap signifikan secara statistik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh atas variabel terikat.

Temuan dalam penelitian ini diperkuat oleh hasil dari studi sebelumnya yang dikemukakan oleh (Prayudi, 2021) dalam hasil studinya membuktikan yakni motivasi, kepribadian, serta kepuasan kerja secara bersamaan memengaruhi tingkat produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan terkait analisis motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT XYZ:

1. Motivasi secara parsial memengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja di PT XYZ.

2. Kepribadian secara parsial memengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT XYZ.
3. Kepuasan kerja secara parsial memengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT XYZ.
4. Motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Kurniawan, S., Rumengan, G., & Nurhayati, N. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit UKI Tahun 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 7(3), 303–313. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3391>
- Butarbutar, M. (2021). *Teori Perilaku Organisasi* (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Ilmu Manajemen*, 4(2), 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.46880/mtx.Vol4No2.pp75-84>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Sarwo Edi, S. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara. *Journal of Islamic Studies*, 2(2), 92–102. <https://doi.org/10.51178/khazanah.v2i1.1323>
- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Journal Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wijaya, C. (2021). *Produktivitas Kerja* (R. Hidayat (ed.); 1st ed.). Kencana.