



Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Prisma Cemerlang Motor Surabaya

Agus Oktafian^{1*}, Bambang Karnain²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas 45 Surabaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: agusoktafian73@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of job satisfaction dimensions, namely the work itself, salary, working conditions, supportive coworkers, and supervision, on employee work productivity at PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 40 employees of PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data were collected through questionnaires and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that partially, the work itself has a positive and significant effect on work productivity with a t-value of 4.555 and a significance level of 0.000. Salary has a positive and significant effect on work productivity with a t-value of 3.501 and a significance level of 0.001. Working conditions have a positive and significant effect on work productivity with a t-value of 3.567 and a significance level of 0.001. Supportive coworkers have a positive and significant effect on work productivity with a t-value of 7.301 and a significance level of 0.000, and this variable is the most dominant factor influencing work productivity. Supervision also has a positive and significant effect on work productivity with a t-value of 3.923 and a significance level of 0.000. Simultaneously, the work itself, salary, working conditions, supportive coworkers, and supervision significantly affect work productivity, as indicated by an F-value of 41.887 and a significance level of 0.000.*

Keywords: *Employee Productivity; Job Satisfaction; Salary; Supervision; Working Conditions.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya sebanyak 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 4,555 dan signifikansi 0,000. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,501 dan signifikansi 0,001. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,567 dan signifikansi 0,001. Rekan kerja yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 7,301 dan signifikansi 0,000 serta menjadi variabel yang paling dominan. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,923 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung 41,887 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Gaji; Kondisi Kerja; Kepuasan Kerja; Pengawasan; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Industri jasa servis mobil di Indonesia terus berkembang seiring meningkatnya jumlah kendaraan dan kebutuhan masyarakat terhadap perawatan kendaraan. Kondisi ini menyebabkan persaingan antar bengkel semakin ketat, sehingga perusahaan tidak hanya dituntut menawarkan harga yang kompetitif, tetapi juga pelayanan yang cepat, tepat, berkualitas, dan mampu memberikan kepuasan pelanggan. Kualitas pelayanan sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas tercermin dari kemampuan karyawan

menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, serta sesuai standar perusahaan. Produktivitas yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan servis, kesalahan kerja, pekerjaan ulang, dan meningkatnya keluhan pelanggan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat pekerjaan servis yang melebihi target waktu, perbedaan produktivitas antar teknisi, serta pekerjaan yang memerlukan pemeriksaan ulang (rework). Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan. Kelima aspek tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Pahira dan Rinaldy (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pemanfaatan individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam membangun budaya kerja, meningkatkan motivasi, dan produktivitas karyawan. Syahiruddin et al. (2026) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memandang karyawan sebagai aset strategis organisasi melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan keberlanjutan organisasi. Fungsi tersebut meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Bagi karyawan, bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh gaji, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial. Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Melalui pekerjaan, karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerja, membangun hubungan sosial, memperoleh penghargaan, serta mengembangkan kemampuan. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan turnover. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan (Salim, Sahila, & Wahjono, 2025). Kepuasan kerja juga dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Azmy, Sigalingging, & Rahmawan, 2024).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan semangat, sikap, dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, faktor kepuasan kerja dibatasi pada penguasaan pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan.

Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri

Karyawan cenderung puas apabila pekerjaan memberikan kesempatan menggunakan kemampuan, variasi tugas, tantangan, otonomi, dan umpan balik. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Gaji

Gaji merupakan imbalan atas kontribusi karyawan sekaligus bentuk penghargaan. Gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan (Abdillah & Windasari, 2025).

Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga berhubungan positif dengan kinerja (Azmy, Sigalingging & Rahmawan, 2024).

Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis, komunikasi yang baik, dan kerja sama antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan serta semangat kerja (Leihitu, Kalangi & Rogahang, 2022).

Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara adil dan komunikatif melalui arahan, bimbingan, serta umpan balik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Sangkay, 2024). Menurut Robbins dan Judge (2022), kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengawasan. Dalam penelitian ini, kelima aspek tersebut digunakan sebagai dimensi kepuasan kerja.

Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (Work Itself)

Pekerjaan yang sesuai kemampuan, memiliki variasi, tanggung jawab, kesempatan menggunakan keterampilan, dan tantangan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2022; Luthans, 2020). Indikatornya:

- a. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
- b. Variasi pekerjaan.
- c. Tanggung jawab pekerjaan.
- d. Kesempatan menggunakan keterampilan.
- e. Tantangan pekerjaan.

Gaji (Pay)

Gaji yang adil, sesuai beban kerja, dibayarkan tepat waktu, dan mampu memenuhi kebutuhan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Dessler, 2020; Mathis & Jackson, 2021). Indikatornya:

- a) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b) Keadilan pemberian gaji.
- c) Ketepatan waktu pembayaran.
- d) Kecukupan gaji.
- e) Kepuasan terhadap sistem penggajian.

Kondisi Kerja (Working Conditions)

Kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat, dan didukung fasilitas memadai dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Mangkunegara, 2021; Robbins & Judge, 2022). Indikatornya:

- 1) Kebersihan.
- 2) Pencahayaan.
- 3) Sirkulasi udara.
- 4) Keamanan kerja.
- 5) Ketersediaan fasilitas.

Rekan Kerja yang Mendukung (Supportive Coworkers)

Hubungan harmonis, komunikasi, kerja sama, dan dukungan antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2022; Luthans, 2020). Indikatornya:

- a. Kerja sama.
- b. Komunikasi yang baik.
- c. Saling membantu.
- d. Hubungan harmonis.
- e. Dukungan dalam menyelesaikan masalah.

Pengawasan (Supervision)

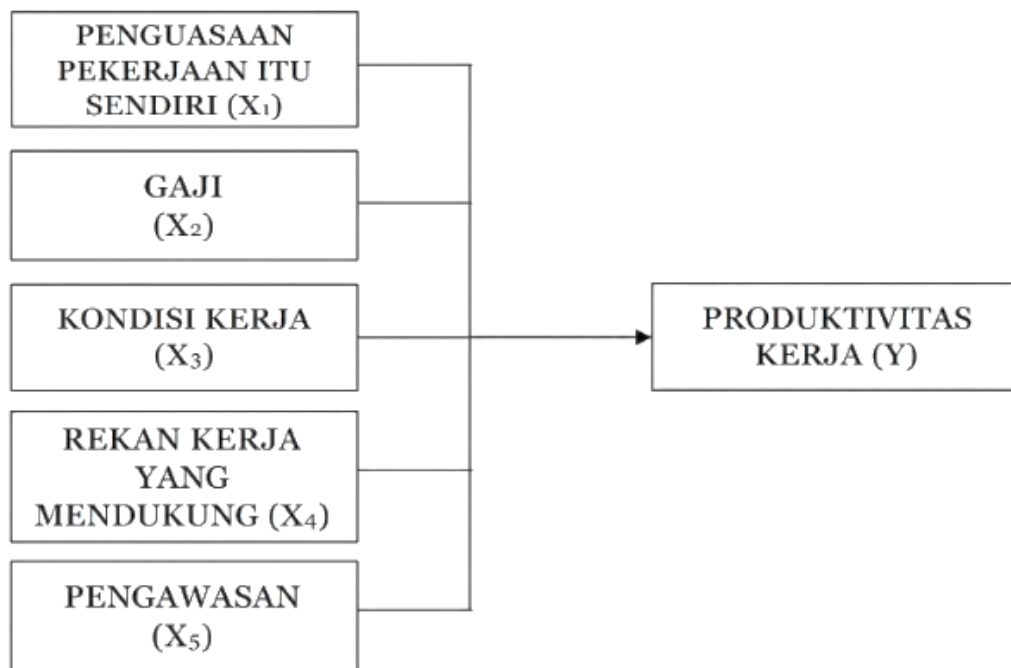
Pengawasan meliputi pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik untuk memastikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022; Mangkunegara, 2021). Indikatornya:

- a) Kejelasan arahan.
- b) Pemantauan kerja.
- c) Evaluasi hasil kerja.
- d) Pemberian umpan balik.
- e) Tindakan korektif.

Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Semakin besar output dengan input yang sama, semakin tinggi produktivitas kerja. Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan dalam waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga faktor psikologis seperti kepuasan kerja. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja lebih tinggi sehingga produktivitas meningkat (Salim, Sahila & Wahjono, 2025). Efektivitas manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan produktivitas melalui kepuasan kerja karyawan (Agussalim & Maklassa, 2025).

Kerangka Konsep dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Dengan mempelajari latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: dimensi kepuasan kerja yaitu Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

H2: dimensi kepuasan kerja yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

H3: dimensi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya?

H4: dimensi kepuasan kerja yaitu rekan kerja yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

H5: dimensi kepuasan kerja yaitu pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

H6: dimensi kepuasan kerja yaitu Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja yang mendukung dan Pengawas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya secara simultan.

The research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research results and the theoretical basis used in the research, including the relationship between influential variable (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, et al. 2024:142-160).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda berbantuan SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prisma Cemerlang Motor Surabaya (Sugiyono, 2020). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilaksanakan selama dua minggu. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar di lokasi penelitian.

Metode Analisis Data

Pengujian Instrumen

- a. Uji Validitas: Menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengukur ketepatan butir pertanyaan dalam kuesioner. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Sugiyono, 2020).
- b. Reliabilitas Instrumen: Mengukur konsistensi kuesioner menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* memenuhi standar keandalan data.

Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas: Memastikan residual berdistribusi normal dengan menganalisis *Normal Probability Plot*. Data dinyatakan normal jika titik residual menyebar di sekitar garis diagonal (Sugiyono, 2020).
- b) Uji Heteroskedastisitas: Memeriksa kesamaan varians residual menggunakan *scatter plot* antara ZPRED dan SRESID. Model bebas heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa pola tertentu.
- c) Uji Multikolinearitas: Menguji korelasi antarvariabel bebas. Model bebas multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

Analisis Kuantitatif

Proses analisis kuantitatif diolah menggunakan program SPSS melalui beberapa teknik:

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda: Mengukur pengaruh kepuasan kerja yaitu Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja yang mendukung dan Pengawas terhadap Produktivitas dengan persamaan:
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$
- 2) Analisis Korelasi Berganda: Mengukur keeratan hubungan antarvariabel berdasarkan kriteria interval korelasi:
 - a. 0,00 - 0,199: Sangat Lemah
 - b. 0,20 - 0,399: Lemah
 - c. 0,40 - 0,599: Sedang
 - d. 0,60 - 0,799: Kuat
 - e. 0,80 - 1,000: Sangat Kuat
- 3) Analisis Determinasi: Mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$.

Uji Hipotesis

- a. Uji-t (Parsial): Menguji pengaruh individu X terhadap Y pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hipotesis ditolak (H_0) dan dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. < 0,05.
- b. Uji-F (Simultan): Menguji kelayakan model dan pengaruh bersama X_1 dan X_2 terhadap Y pada $\alpha = 0,05$. Variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. < 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Prisma Cemerlang Motors merupakan dealer resmi Honda di Kota Surabaya yang berdiri pada 2019 dan berada dalam jaringan Honda Surabaya Center. Perusahaan berlokasi di Jalan HR. Muhammad No. 2B, Surabaya. Perusahaan menerapkan layanan 3S (Sales, Service, Spare Parts) yang mencakup penjualan kendaraan, perawatan dan perbaikan, serta penyediaan suku cadang. Pada 2024, perusahaan menambah fasilitas Body and Paint untuk melengkapi layanan kepada pelanggan.

Analisis Data

Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	28	70,0
Perempuan	12	30,0
Total	40	100,0

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Tabel 1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 40 responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 28 orang atau 70%, sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang atau 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Data Responden berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 Tahun	2	5,0
21 – 30 Tahun	17	42,5
31 – 40 Tahun	13	32,5
41 – 50 Tahun	6	15,0
> 50 Tahun	2	5,0
Total	40	100,0

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Tabel 2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan usia. Dari total 40 responden, kelompok usia terbanyak adalah 21-30 tahun dengan jumlah 17 orang atau 42,5%. Selanjutnya, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5%, diikuti oleh usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau 15%. Sementara itu, responden dengan usia < 20 tahun dan > 50 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, yaitu antara 21 hingga 40 tahun.

Tabel 3. Data Responden berdasarkan Divisi.

Divisi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sales/Marketing	9	22,5
Service/Bengkel	12	30,0
Spare Part	5	12,5
Administrasi	6	15,0
Kuangan	3	7,5
Body & Paint	5	12,5
Total	40	100,0

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Tabel 3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pekerjaan. Dari total 40 responden, mayoritas responden pada divisi *Service* atau Bengkel, yaitu 12 orang atau 30%. Selanjutnya, *sales* atau *marketing* berjumlah 9 orang atau 22,5%, adapun administrasi berjumlah 6 orang atau 15%, selanjutnya divisi *spare part* dan *body and paint* masing-masing 5 orang dan terakhir divisi keuangan berjumlah 3 orang atau 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bertugas pada divisi *servis* dan bengkel.

Tabel 4. Data Responden berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	12,5
1 – 3 Tahun	15	37,5
4 – 6 Tahun	10	25,0
7 – 10 Tahun	7	17,5
> 10 Tahun	3	7,5
Total	40	100,0

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Tabel 4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan produk yang dibeli. Dari total 40 responden, mayoritas responden memiliki lama bekerja 1-3 tahun sejumlah 15 orang. Selanjutnya adapun lama bekerja 4-6 tahun sejumlah 10 orang, 7-10 tahun sejumlah 7 orang, < 1 tahun sejumlah 5 orang dan terakhir > 10 tahun 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 1-3 tahun.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk jumlah sampel sebanyak 40 maka $df = n-2$ atau $40-2 = 38$ dan didapatkan nilai kritis r tabel sebesar 0.312.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen.

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	.427**	> 0.312	Valid
X1.2	.440**	> 0.312	Valid
X1.3	.448**	> 0.312	Valid
X1.4	.386*	> 0.312	Valid
X1.5	.519**	> 0.312	Valid
X2.1	.863**	> 0.312	Valid
X2.2	.839**	> 0.312	Valid
X2.3	.839**	> 0.312	Valid

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.4	.839**	> 0.312	Valid
X2.5	.863**	> 0.312	Valid
X3.1	.323*	> 0.312	Valid
X3.2	.494**	> 0.312	Valid
X3.3	.539**	> 0.312	Valid
X3.4	.519**	> 0.312	Valid
X3.5	.378*	> 0.312	Valid
X4.1	.427**	> 0.312	Valid
X4.2	.839**	> 0.312	Valid
X4.3	.448**	> 0.312	Valid
X4.4	.588**	> 0.312	Valid
X4.5	.403*	> 0.312	Valid
X5.1	.355*	> 0.312	Valid
X5.2	.863**	> 0.312	Valid
X5.3	.500**	> 0.312	Valid
X5.4	.386*	> 0.312	Valid
X5.5	.323*	> 0.312	Valid
Y1	.436**	> 0.312	Valid
Y2	.554**	> 0.312	Valid
Y3	.494**	> 0.312	Valid
Y4	.539**	> 0.312	Valid
Y5	.323*	> 0.312	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Dari tabel 5, kita mengetahui bahwa 30 pernyataan valid disebabkan oleh r hitung > r tabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur kuesioner pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	30

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Tabel 6. menyatakan nilai cronbach's alpha > 0,60 sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur instrumen survei pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari:

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	of the Durbin-Watson
1	.928 ^a	.860	.840	.92430	2.048

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa ada 2 variabel bebas dengan jumlah sampel sebanyak 40, didapatkan hasil durbin watson hitung sebesar 2.048. Maka nilai $n = 40$ dan $k = 2$, yaitu nilai $dL = 1.39$ dan $dU = 1.60$, sehingga $dU < DW < 4-dU$, disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas untuk memeriksa korelasi antar variabel independen penelitian pada model regresi:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas.

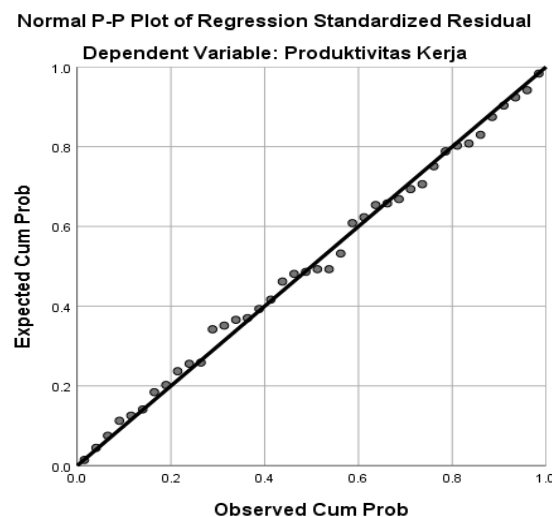
	Tolerance	VIF
Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri	0.363	2.758
Gaji	0.314	3.188
Kondisi Kerja	0.345	2.900
Rekan Kerja Yang Mendukung	0.299	3.341
Pengawasan	0.307	3.253

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Dari tabel diatas diketahui nilai tolerane > 0.10 dan $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan model regresi pertama tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal pada model regresi. Uji normalitas bisa diuji dengan Normal P-Plot berikut:



Gambar 2. Normal P-Plot.

Gambar 1 menunjukkan Normal P-P Plot dari residual terstandarisasi pada model regresi, di mana titik-titik data tersebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual cenderung normal. Untuk memperjelas hasil uji normalitas, terdapat metode Kolmogorov-Smirnov Test berikut:

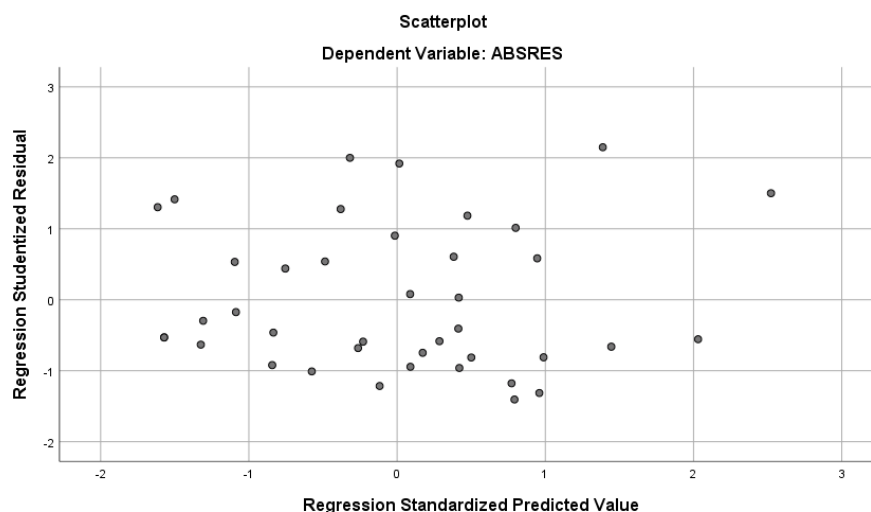
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93369956
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.056
Test Statistic		.058
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.		

Berdasarkan tabel 9, hasil Asymp Sig > 0.05 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi dengan normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi.



Gambar 3. Scatterplot.

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Diketahui titik pada scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas. Adapun uji glejser untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	-.272		-.293	.771
	Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri	.040	.149	.612	.545
	Gaji	.082	.615	.349	.520
	Kondisi Kerja	.035	.138	.554	.583
	Rekan Kerja Yang Mendukung	-.014	-.060	-.226	.823
	Pengawasan	-.095	-.424	-1.603	.118

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Tabel 10 menunjukkan hasil uji Glejser untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, karena variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual (ABSRES).

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan proram *SPSS 26 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	1.006		.560	.579
	Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri	.578	.485	4.555	.000
	Gaji	.236	.401	3.501	.001
	Kondisi Kerja	.438	.389	3.567	.001
	Rekan Kerja Yang Mendukung	.882	.855	7.301	.000
	Pengawasan	.450	.454	3.923	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 1,006 + 0,578X_1 + 0,236X_2 + 0,438X_3 + 0,882X_4 + 0,450X_5 + 0,140$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 1,006 memberi arti apabila variabel bebas adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat adalah bernilai sebesar 1,006.

- b. Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,578. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kepuasan pelanggan (Y). apabila Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri bertambah satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar 0,578 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja.
- c. Gaji (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,236. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Gaji (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Produktivitas Kerja (Y). apabila kualitas pelayanan bertambah satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar 0,236 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Gaji, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja.
- d. Kondisi Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,438. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kondisi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Produktivitas Kerja (Y). apabila Kondisi Kerja bertambah satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar 0,438 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kondisi Kerja, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja.
- e. Rekan Kerja Yang Mendukung (X4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,882. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Rekan Kerja Yang Mendukung (X4) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Produktivitas Kerja (Y). apabila Rekan Kerja Yang Mendukung bertambah satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar 0,882 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kondisi Kerja, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja.
- f. Pengawasan (X5) memiliki nilai koefisien sebesar 0,882. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengawasan (X5) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Produktivitas Kerja (Y). apabila Pengawasan bertambah satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar 0,882 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Pengawasan, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.860	.840	.92430

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12. di atas dapat diketahui nilai R-Square yaitu 0,860. Hasil ini berarti sebesar 86% produktivitas kerja dipengaruhi oleh Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung dan Pengawasan. Sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

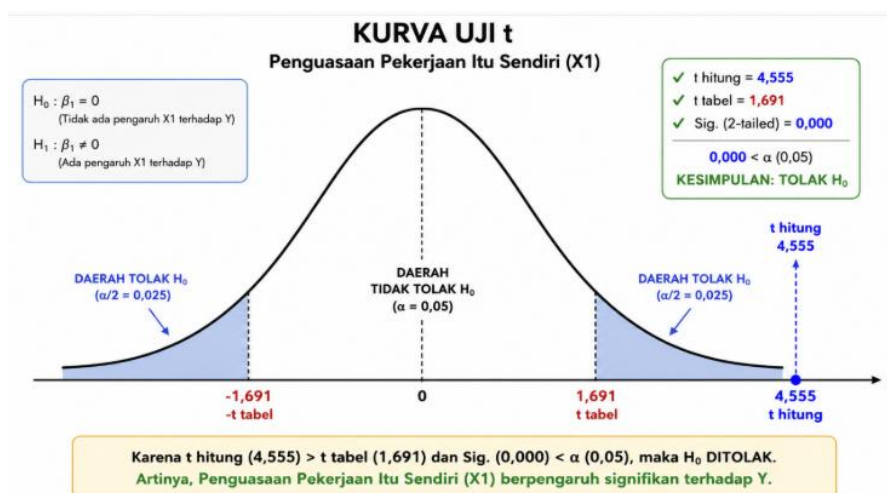
Tabel 13. Uji t.

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.006	1.795		.560	.579
	Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri	.578	.127	.485	4.555	.000
	Gaji	.236	.067	.401	3.501	.001
	Kondisi Kerja	.438	.123	.389	3.567	.001
	Rekan Kerja Yang Mendukung	.882	.121	.855	7.301	.000
	Pengawasan	.450	.115	.454	3.923	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.13 Uji t di atas menunjukkan bahwa variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,555 > t tabel 1,691 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

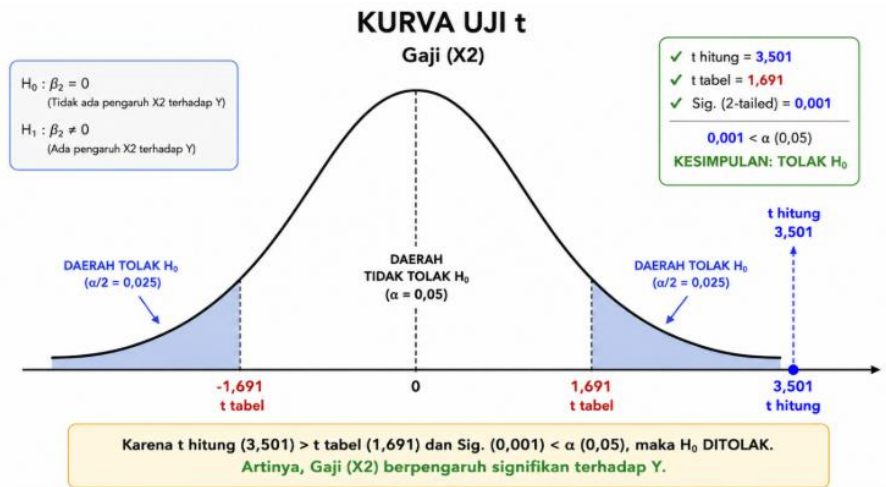


Gambar 4. Kurva Uji t: Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (X1).

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan gambar 4. analisis kurva uji t ini menegaskan bahwa variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (X1) memiliki kontribusi nyata dan secara mandiri mampu meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya variabel Gaji (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,501 > t

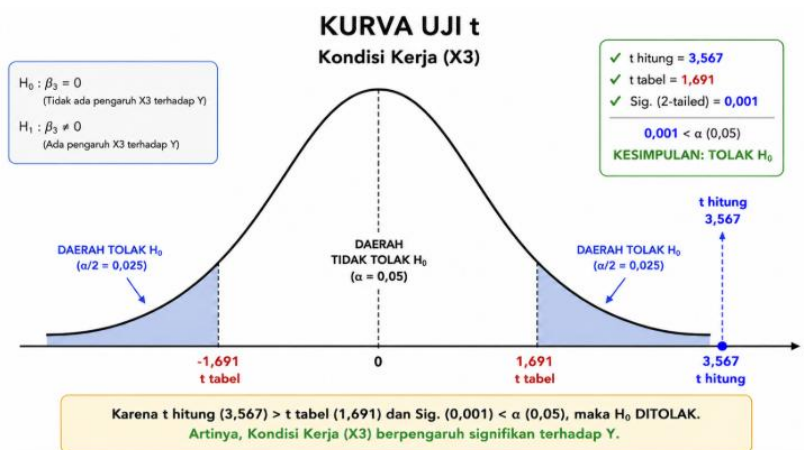
tabel 1,691 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 5. Kurva Uji t: Gaji (X2).

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

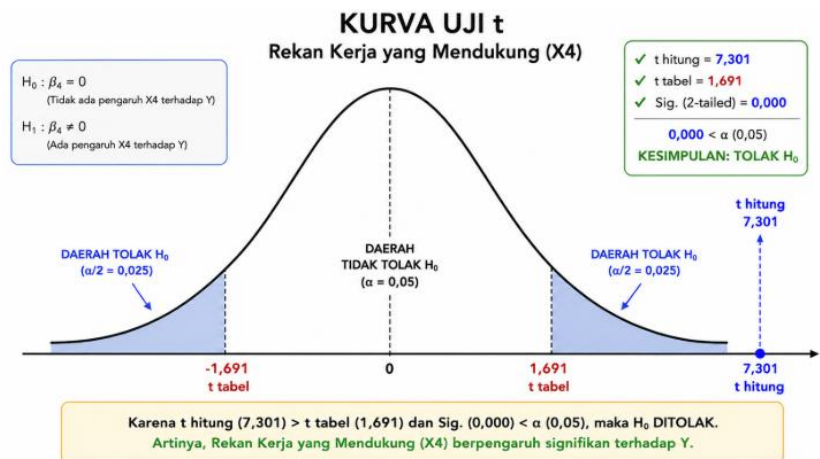
Berdasarkan gambar 5. analisis kurva uji t ini menegaskan bahwa variabel gaji (X2) memiliki kontribusi nyata dan secara mandiri mampu meningkatkan produktivitas kerja. Variabel Kondisi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $3,567 > t$ tabel 1,691 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 6. Kurva Uji t: Kondisi Kerja (X3).

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

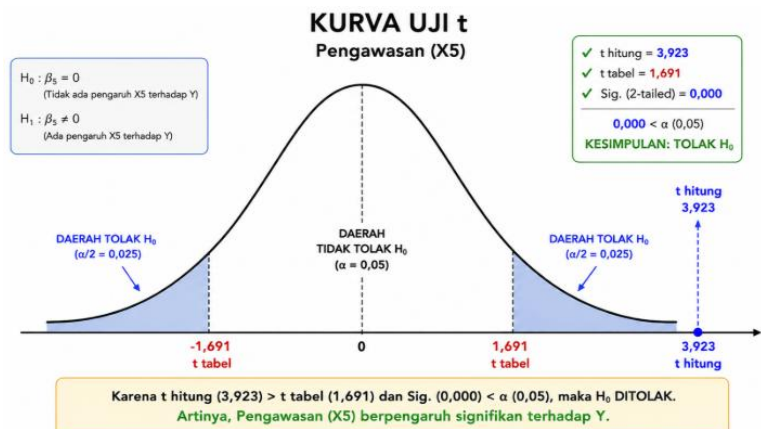
Berdasarkan gambar 6. analisis kurva uji t ini menegaskan bahwa variabel kondisi kerja (X3) memiliki kontribusi nyata dan secara mandiri mampu meningkatkan produktivitas kerja. Variabel Rekan Kerja yang Mendukung (X4) memiliki nilai t hitung sebesar $7,301 > t$ tabel 1,691 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekan Kerja yang Mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 7. Kurva Uji t: Rekan Kerja yang Mendukung (X4).

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan gambar 7. analisis kurva uji t ini menegaskan bahwa variabel rekan kerja yang mendukung (X4) memiliki kontribusi nyata dan secara mandiri mampu meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian variabel Pengawasan (X5) memiliki nilai t hitung sebesar 3,923 > t tabel 1,691 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 8. Kurva Uji t: Pengawasan (X5).

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan gambar 8. analisis kurva uji t ini menegaskan bahwa variabel pengawasan (X5) memiliki kontribusi nyata dan secara mandiri mampu meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t tersebut, seluruh variabel independen yaitu Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja yang Mendukung, dan Pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, variabel Rekan Kerja yang Mendukung merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja, ditunjukkan oleh nilai t hitung tertinggi yaitu 7,301 dan nilai koefisien beta sebesar 0,855.

Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 14. Uji F.

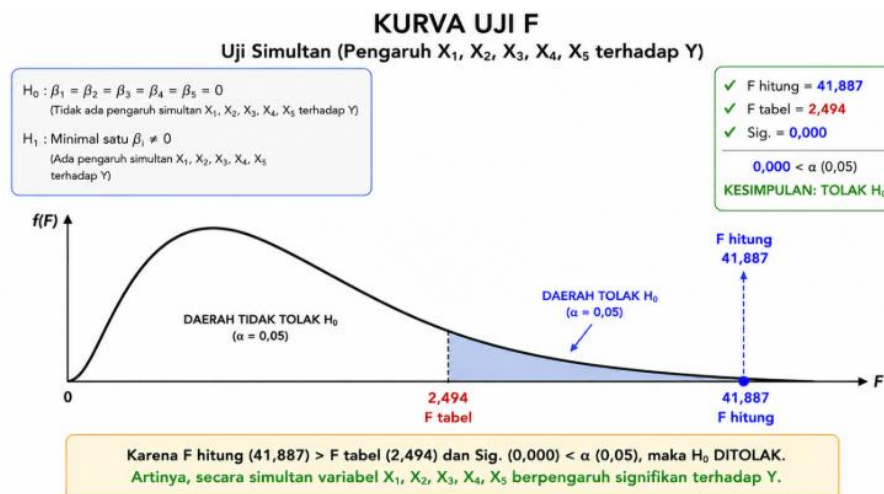
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.928	5	35.786	41.887	.000 ^b
	Residual	29.047	34	.854		
	Total	207.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 14. di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar $41,887 > F$ tabel sebesar 2,494 dengan sig. $0,000 < \alpha$ (0.05), sehingga dapat dikatakan Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung dan Pengawasan secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerj. Berikut kuva Uji F:



Gambar 9. Kurva Uji F.

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan gambar 9. disimpulkan H_0 ditolak dan H_6 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung dan Pengawasan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini teruji kebenarannya."

Pembahasan

Dimensi Kepuasan Kerja Yaitu Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,555 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

Pengaruh tersebut terjadi karena pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan tantangan, tanggung jawab, variasi pekerjaan, serta kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya menarik dan bermakna cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan tugas sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton dan tidak memberikan kesempatan berkembang dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnianto dan Kharisudin (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Secara teori, Robbins menyatakan bahwa pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan, memperoleh tanggung jawab, serta menerima umpan balik atas hasil kerja akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong produktivitas karyawan.

Dimensi Kepuasan Kerja Yaitu Gaji Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaji (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,501 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap sistem penggajian yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Gaji yang dianggap adil, sesuai dengan beban kerja, dibayarkan tepat waktu, dan mampu memenuhi kebutuhan hidup akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan. Kepuasan

tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abdillah dan Windasari (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Tony, Trang, dan Sumarauw (2024) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara teoritis, teori keadilan (Equity Theory) menjelaskan bahwa karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila merasa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Dimensi Kepuasan Kerja Yaitu Kondisi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kondisi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,567 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, serta fasilitas kerja yang lengkap dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dan fokus dalam bekerja sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan dan produktivitas meningkat. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azmy, Sigalingging, dan Rahmawan (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Pamungkas, Rajab, dan Rahayu (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Secara teori, lingkungan kerja yang baik merupakan faktor pendukung yang mampu meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih optimal.

Dimensi Kepuasan Kerja Yaitu Rekan Kerja Yang Mendukung Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Rekan Kerja yang Mendukung (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 7,301 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja yang mendukung

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Bahkan, variabel ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh tersebut terjadi karena hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, kerja sama yang kuat, dan saling membantu antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dukungan dari rekan kerja membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, lingkungan sosial yang positif dapat mengurangi konflik kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Leihitu, Kalangi, dan Rogahang (2022) yang menyatakan hubungan sosial yang baik di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Secara teori, manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan dukungan dari lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Dimensi Kepuasan Kerja Yaitu Pengawasan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X5) memiliki nilai t hitung sebesar 3,923 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

Pengawasan yang efektif memberikan arahan, bimbingan, evaluasi, serta umpan balik kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan yang baik membantu karyawan memahami standar kerja yang harus dicapai dan memperbaiki kesalahan yang terjadi selama proses kerja. Akibatnya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan produktivitas kerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri, Ichsan, dan Riani (2023), Maitimu, Lawalata, dan Hariadi (2018), serta Putra (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Sangkay (2024) menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Dimensi Kepuasan Kerja Yaitu Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja Yang Mendukung Dan Pengawas Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya Secara Simultan

Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,887 lebih besar dari F tabel sebesar 2,494 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya.

Hasil ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai dimensi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa pekerjaannya menarik, memperoleh gaji yang layak, bekerja dalam kondisi yang nyaman, mendapatkan dukungan dari rekan kerja, serta memperoleh pengawasan yang baik dari atasan, maka mereka akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang optimal.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Salim, Sahila, dan Wahjono (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta penelitian Agussalim dan Maklassa (2025) yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Nilai R-Square sebesar 0,860. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja yang Mendukung, dan Pengawasan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 86%. Nilai ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, 14% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan organisasi, disiplin kerja, maupun faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an

important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin, et. al. 2025 : 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, et. al. 2021 : 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021 : 76 - 82). Tujuan utama dari setiap pembangunan ekonomi daerah adalah untuk meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah daerah dan masyarakatnya harus secara bersama-sama mengambil inisiatif pembangunan daerah. (Bambang S. Irianto, 2021 : 1-10). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memegang peranan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu penting mengelola secara baik dan optimal untuk dapat mencapai tujuan tersebut. (Aulia, Tresna, et.al. 2022 : 176-197). Disamping aspek produktivitas, perencanaan strategis SDM juga berfokus pada peningkatan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. (Patmi, Sri, et al. 2025.). Ekonomi digital harus mampu meningkatkan produktivitas sektor riil, memperluas akses pasar bagi UMKM. (Purba, Bonaraja, et al. 2025)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas didapatkan kesimpulan: 1) Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,555 lebih besar dari t tabel 1,691 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. 2) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,501 lebih besar dari t tabel 1,691 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. 3) Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,567 lebih besar dari t tabel 1,691 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. 4) Rekan kerja yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,301 lebih besar dari t tabel 1,691 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel ini merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. 5) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hal

ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,923 lebih besar dari t tabel 1,691 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. 6) Secara simultan, Penguasaan Pekerjaan Itu Sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prisma Cemerlang Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 41,887 lebih besar dari F tabel sebesar 2,490 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, J., & Windasari, D. (2025). Pengaruh pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di PT Otomoto Autocare Wanea Manado. *JUBISMA*, 7(1), 46–53.
- Agussalim, H. R., & Maklassa, D. (2025). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Toyota Kalia Cabang Cokroaminoto Makassar. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(1), 107–114.
- Aulia, T., et al. (2022). Pengaruh pemberian Tunkin terhadap kesejahteraan personel guna meningkatkan profesionalisme di Akademi Angkatan Laut. *SAINTEK: Jurnal Sains Teknologi dan Profesi AAL*, 15(2), 176–197.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Azmy, A., Sigalingging, H. P., & Rahmawan, A. (2024). Pengaruh employee engagement dan work environment terhadap employee performance melalui job satisfaction pada perusahaan manufaktur komponen otomotif. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 854–872.
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76–82.
- Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia. (2024). *Data penjualan kendaraan bermotor Indonesia 2024*.
- Handoko, T. H. (1994). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. BPFE.
- Irianto, B. S. (2021). Kebijakan poros maritim dan strategi ekonomi serta keamanan laut. *Jurnal Justiciabelen*, 4(1), 1–10.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Iwa Soemantri, A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.

- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada minimarket Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 23–36.
- Kuncoro, A. W. (2023). Pengaruh pengawasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian stitching di PT Mangul Jaya Bekasi). *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(1), 142–148.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis jalur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening organizational citizenship behavior. Dalam *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740–751).
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659–2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. *ARIKA*, 12(2), 79–94.
- Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Peran lingkungan kerja sebagai moderasi antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja perusahaan manufaktur. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 121–131. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817.
- Pamungkas, R., Rajab, & Rahayu. (2023). Analisis produktivitas kerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial RI.
- Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., & Paramita, G. (2026). Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan literatur terhadap konsep, fungsi, dan perkembangannya. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Patmi, S., et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Widina Media Utama.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., & Syafi'i, B. K. N. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Purba, B., et al. (2025). *Teori ekonomi: Pendekatan klasik dan modern*. Yayasan Kita Menulis.
- Putra, A. R. (2017). Pengawasan dan koordinasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(2), 12–24.
- Putri, L. N., Ichsan, R. N., & Riani, N. (2025). Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Tirtanadi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1457–1473.

- Rey, T. R. E., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2024). The effect of supervision, compensation and work discipline on work productivity at the Tomohon Branch Pegadaian (Persero) during the COVID-19 pandemic. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 746–756.
- Rina Dewi, et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Salim, G., et al. (2024). *Ikan nomei*. [Penerbit tidak tercantum].
- Salim, R. A. R., Sahila, N. R., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 507–518.
- Sangkay, R. (2024). Pengaruh pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di PT Otomoto Autocare Wanea Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 166–176.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. (2019). *Consumer behavior* (12th ed.). Pearson Education Limited.
- Solis, F. (2021). *Total quality management: A comprehensive approach*. CRC Press.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT Indo Zinc Diecasting di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83–92.
- Syafwandi, S., & Umar, A. (2022). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14730–14745.
- Syahiruddin, Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., & Ernawati. (2026). Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan literatur terhadap konsep, fungsi, dan perkembangannya. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://jurnal.uic.ac.id/fokus/article/view/447>
- Tjiptono, F. (2019). *Strategi pemasaran: Prinsip dan penerapan*. Andi Offset.
- Wulandari, R. (2019). Pengaruh harga dan kualitas produk mobil New Ayla terhadap loyalitas konsumen melalui kepuasan konsumen sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 88–99.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.