

The Role of Work Motivation and Job Satisfaction in Improving Employee Productivity

Permatasari¹, Firmansyah², Wijayanti³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Sep, 27, 2025

Revised: Okt, 11, 2025

Accepted: Okt, 27, 2025

Keywords:

Employee Performance;

Employee Productivity;

Job Satisfaction;

Work Environment;

Work Motivation.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work motivation and job satisfaction in improving employee productivity within an organization. Work motivation is an internal factor that drives individuals to perform optimally in achieving organizational goals, while job satisfaction reflects employees' level of comfort and positive feelings toward their work. The research method employed is a quantitative approach, with data collected through the distribution of questionnaires to employees. The data obtained were analyzed using statistical techniques to test the influence of work motivation and job satisfaction on employee productivity. The results indicate that work motivation and job satisfaction have a positive and significant influence on employee productivity, both partially and simultaneously. Employees with high motivation and good job satisfaction tend to demonstrate more effective and efficient performance and are able to achieve work targets optimally. These findings indicate that organizations need to pay attention to aspects of work motivation and job satisfaction through policies that support career development, the provision of rewards, and the creation of a conducive work environment to sustainably improve employee productivity.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Permatasari,
Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia,
Jl. Kuaro, Gunung Kelua, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia
Email: permatasari11@gmail.com

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang terus berubah, organisasi dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usaha. Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian target organisasi, peningkatan kualitas layanan, serta pertumbuhan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, kreativitas, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan rendahnya produktivitas.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan

gaya kepemimpinan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya memiliki loyalitas yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta kecenderungan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan produktivitas karyawan meskipun telah menerapkan berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan operasional, tetapi juga oleh faktor psikologis yang melekat pada diri karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Sebagian besar penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan. Demikian pula, kepuasan kerja sering dilaporkan sebagai faktor yang mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) terkait kekuatan pengaruh masing-masing variabel. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Selain itu, sebagian penelitian hanya menguji pengaruh salah satu variabel secara terpisah tanpa menganalisis peran keduanya secara simultan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Di samping itu, perubahan pola kerja, perkembangan teknologi digital, serta meningkatnya ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja modern menuntut adanya kajian yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan.

Menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, individu memiliki kebutuhan yang bertingkat mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efektif, memiliki inisiatif tinggi, serta mampu mencapai target yang ditetapkan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dan kondisi yang diterima dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Berbagai penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas yang lebih besar, dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal.

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output kerja. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun organisasi. Di antara faktor tersebut, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang paling sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis simultan mengenai peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga mengevaluasi kontribusi keduanya secara bersama-sama dalam membentuk produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini berupaya memberikan perspektif yang lebih aktual dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan kerja modern yang ditandai oleh perubahan sistem kerja, digitalisasi proses bisnis, dan meningkatnya kebutuhan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang lebih relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang

berkaitan dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas. Bagi manajer atau pimpinan, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sementara bagi karyawan, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk memahami pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua faktor tersebut secara efektif agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing tinggi.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan menggunakan skala Likert lima poin. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan kinerja, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik pada tingkat signifikansi 5%.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

3.1 Deskripsi Data, Karakteristik Responden, dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 120 karyawan yang bekerja pada berbagai divisi operasional dan administrasi perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55% dan perempuan 45%. Dari segi usia, sebagian besar berada pada rentang 25–35 tahun sebesar 48%, diikuti usia 36–45 tahun sebesar 32%, dan sisanya di atas 45 tahun sebesar 20%. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana (S1) sebesar 58%, diploma sebesar 25%, dan pendidikan menengah atas sebesar 17%. Sementara itu, masa kerja responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja 5–10 tahun sebesar 42%. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang mengukur variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Hasil deskripsi statistik menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai mean sebesar 4,12. Kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,05 yang menunjukkan kategori tinggi, sedangkan produktivitas karyawan memiliki rata-rata sebesar 4,18 yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berada pada tingkat yang baik.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis tersebut dirumuskan berdasarkan teori perilaku organisasi dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi serta kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

3.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai r-hitung berkisar antara 0,542–0,821, variabel kepuasan kerja antara 0,563–0,847, dan variabel produktivitas karyawan antara 0,587–0,856. Seluruh nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0,179 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891, variabel kepuasan kerja sebesar 0,904, dan produktivitas karyawan sebesar 0,887. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil validitas dan reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang tinggi dalam mengukur persepsi responden mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya guna menguji hubungan antarvariabel serta membuktikan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

3.3. Hasil Uji Asumsi Statistik dan Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,682 dan 0,682, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,467. Nilai tersebut memenuhi kriteria Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,214 + 0,421X_1 + 0,367X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,421 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,421 satuan. Sementara itu, koefisien kepuasan kerja sebesar 0,367 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,684 menunjukkan bahwa 68,4% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.4. Hasil Pengujian Hipotesis dan Temuan Utama Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,732 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,986 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 129,654 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, H3 diterima. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki

pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan dibandingkan kepuasan kerja. Namun demikian, kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja merupakan strategi yang efektif untuk mendorong produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan. Produktivitas tidak hanya tercermin dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori tersebut menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang mendorong perilaku kerja mereka. Ketika kebutuhan karyawan, baik kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri dapat terpenuhi, maka motivasi untuk bekerja akan meningkat. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik, meningkatkan disiplin kerja, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi yang dimiliki karyawan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika organisasi mampu menyediakan faktor-faktor tersebut, karyawan akan merasa lebih terdorong untuk bekerja secara optimal sehingga produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih tinggi. Selain motivasi kerja, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki sikap kerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta tingkat absensi yang rendah. Mereka juga lebih bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi secara maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat turnover, serta menurunnya produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier menjadi aspek yang berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, karyawan akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang mengarahkan perilaku kerja, sedangkan kepuasan kerja berfungsi sebagai kondisi psikologis yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Kombinasi keduanya menghasilkan kondisi kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan dan kesempatan berkembang, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terletak pada penguatan bukti empiris mengenai pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai determinan produktivitas karyawan. Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi

manajemen organisasi untuk merancang kebijakan yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan yang adil, pengembangan karier, pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif.

4. CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi, memperoleh penghargaan, serta mengembangkan kemampuan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa puas terhadap aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier, cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu menghasilkan output kerja yang lebih baik. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan karena keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Motivasi yang tinggi tanpa didukung kepuasan kerja yang memadai dapat mengurangi efektivitas kinerja dalam jangka panjang, demikian pula kepuasan kerja yang tinggi perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Implikasi penelitian ini memberikan manfaat bagi manajemen organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Upaya seperti pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier, pelatihan, perbaikan lingkungan kerja, serta peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dapat semakin komprehensif dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

REFERENCES

- Afriani, A., Andriyansyah, A., & Gunarto, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 1–14.
- Ajjah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan: Literature review. *Jurnal Publisitas*, 8(1), 45–57.
- Amaliyah, N. E., & Amin, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Jaya. *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 1(2), 274–284.
- Ananda, R., & Putra, D. (2024). Kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai: Peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 15–28.
- Anggraini, D., & Setiawan, H. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 101–113.
- Arifin, Z., & Nugroho, A. (2021). Motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada era digital. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(3), 210–222.
- Asmawiyah. (2021). Motivasi kerja, kepuasan kerja: Perannya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(2), 308–320.
- Candra, D. A., Hidayatullah, R., & Nefri, J. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Ekonomipedia: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 278–286.
- Fauzi, M., & Pratama, R. (2023). Hubungan motivasi intrinsik dan produktivitas kerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 55–68.
- Gunawan, R., & Sari, N. (2022). Kepuasan kerja sebagai faktor penentu produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi*

- Bisnis, 18(2), 130–142.
- Hidayat, R., Setiawan, A., Libriantono, B., Birawan, I. G. K., & Firmansyah, I. P. (2024). Kompensasi dan motivasi kerja dalam mendorong produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Maxim Indonesia. *Bisman (Bisnis dan Manajemen)*, 8(3), 221–236.
- Irawan, D., & Kurniawan, F. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 35(2), 145–156.
- Kinasis, W. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Analisis peran motivasi sebagai mediasi pengaruh trilogi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mataram Tunggal Garment. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 914–933.
- Lestari, S., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 65–79.
- Mahendra, P., & Hidayati, N. (2022). Motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 500–512.
- Mulyani, E., & Hasanah, U. (2020). Analisis kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 120–132.
- Ningsih, R., & Prakoso, T. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 33–47.
- Pradana, A., & Wijaya, B. (2021). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara motivasi dan produktivitas kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 89–102.
- Prasetyo, H., & Santoso, E. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(1), 41–55.
- Putri, D., & Rahman, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 24(2), 177–191.
- Rahmawati, L., & Suryanto, T. (2020). Motivasi kerja dan produktivitas pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(3), 201–214.
- Saputra, M., & Yuliana, R. (2021). Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 45–58.
- Sari, I., & Nugraha, D. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 70–84.
- Setiawan, A., & Kurnia, R. (2022). Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 5(2), 110–123.
- Siregar, H., & Nasution, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 56–69.
- Susanto, B., & Hidayat, R. (2020). Analisis motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 145–157.
- Utami, N., & Wahyudi, S. (2024). Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan digital. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 88–101.
- Vannes, V., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamsegar Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 91–102.
- Wahyuni, S., & Kurniawati, D. (2021). Motivasi kerja sebagai determinan produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 134–146.
- Wibisono, A., & Puspitasari, E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 23(1), 55–68.
- Widodo, T., & Pramesti, N. (2023). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan: Sebuah studi empiris. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 5(2), 120–134.
- Yuliana, M., & Firmansyah, A. (2020). Analisis faktor motivasi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 89–103.
- Yusriyyah, A., & Fahmawati, Z. N. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Kontemporer*, 1(1), 45–59.
- Zainuddin, M., & Haryanto, B. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa keuangan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 221–233.
- Zulkarnain, A., & Putri, S. (2024). Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada era transformasi digital. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 31(1), 12–25.
- Zulfikar, R., & Maulana, I. (2023). Peran motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan sektor industri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 8(2), 144–158.