

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS

Kartika Maulida Apriliana¹, Mirzam Arqy Ahmadi²

¹²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta
B100210575@student.ums.ac.id¹, maa692@ums.ac.id²

Abstrak

Salah satu isu global yang signifikan terkait kepuasan kerja dan motivasi adalah dampaknya terhadap produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan. Studi ini dilakukan pada pegawai negeri sipil di Kecamatan Pucakwangi dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 120 responden, kemudian dianalisis menggunakan metode SEM PLS 3. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Motivasi Kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas, sehingga organisasi dapat menggunakan temuan ini sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan untuk mendukung kinerja yang optimal.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas*

Abstract

One of the significant global issues related to job satisfaction and motivation is their impact on productivity. This study aims to evaluate the impact of Job Satisfaction and Work Motivation on employee Productivity. This study was conducted on civil servants in Pucakwangi District with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires filled out by 120 respondents, then analyzed using the SEM PLS 3 method. The results show that Job Satisfaction and Work Motivation have a positive and significant influence on productivity. Job Satisfaction shows a more dominant influence than Work Motivation. This study confirms that increasing employee satisfaction and motivation can increase productivity, so organizations can use these findings as a reference in formulating policies to support optimal performance.

Keywords : *Work Motivation, Job Satisfaction, Productivity*

LATAR BELAKANG

Salah satu isu global yang memiliki pengaruh yang signifikan terkait kepuasan kerja dan juga motivasi adalah dampaknya terhadap sebuah produktivitas. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang senang dan termotivasi dapat menghasilkan lebih banyak output. Sebuah studi dari Universitas Oxford menemukan bahwa pekerja yang bahagia bisa lebih produktif hingga 13% dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang puas. Hubungan ini menunjukkan betapa pentingnya membuat lingkungan kerja

yang menyenangkan dan mendukung kesejahteraan karyawan. (University of Oxford, 2023).

Dalam konteks perkembangan teknologi dan digitalisasi, banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan dalam meningkatkan sebuah produktivitas dari karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa dari kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi dapat berkontribusi signifikan terhadap produktivitas. Namun, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup seringkali memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami serta mengatasi isu ini agar dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan (Layla, 2023).

Selain meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri, karyawan harus dimotivasi agar produktivitas mereka meningkat. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan itu sendiri. (Sururin et al., 2020). Kepuasan karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas, artinya ketika kepuasan meningkat, produktivitas juga cenderung meningkat. Namun, pengaruh ini tidak signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja saja mungkin tidak cukup untuk secara drastis meningkatkan produktivitas karyawan. (Wahyuni et al., 2023).

Berdasarkan perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji sejauh mana Kepuasan Kerja dan juga Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi sebuah produktivitas pegawai negeri sipil khususnya di Kecamatan Pucakwangi. Kedua variabel ini saling berkaitan erat dan juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan dari kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja itu sendiri, sedangkan motivasi kerja yang tinggi juga berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan siklus positif yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini berfokus pada pentingnya mengelola kedua faktor tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Secara sederhana, kepuasan kerja sendiri atau kepuasan kerja bisa diringkas sebagai seseorang yang menikmati pekerjaannya karena merasa senang dalam melakukannya. Kepuasan kerja juga mencakup penilaian dan juga sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, hal ini bisa berkaitan dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. (Adiwinata Irvan & Sutanto M. Eddy, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berdampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas terhadap perusahaan, dan pengurangan tingkat *turnover*. Selain itu, menurut Christian Marco & Ekawati Sanny (2022) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang di pancarkan oleh karyawan. Hal ini dapat berupa perasaan dan sikap karyawan itu sendiri, jika hal ini menjadi salah satu hal yang terpenting bagi karyawan itu sendiri. dasar-dasar kepuasan kerja, seperti kerangka berpikir dan pengamatan pekerja, karakteristik strategi manajer, asosiasi, sifat

dan luas manajemen, keamanan kerja, keadaan kerja, status dan tingkatan, dan tingkat kompensasi dan mempekerjakan karyawan yang seragam, seragam, dan konsisten (Bhardwaj et al., 2020)

Serangkaian sikap dan nilai yang membentuk seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya dikenal sebagai motivasi. Sikap dan nilai-nilai ini tidak berwujud, tetapi memberikan kekuatan yang memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya. (Nangoy et al., 2020). Menurut Made (2022) motivasi kerja dalam organisasi dianggap sebagai hal yang sederhana, namun bisa juga menjadi suatu permasalahan yang kompleks karena pada dasarnya setiap orang dapat dengan mudah memotivasi dirinya sendiri dengan memberikan apa yang diinginkannya. Setiap karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan kepuasan maksimal, meningkatkan motivasinya, dan menyebarkan motivasi tersebut kepada rekan kerjanya.

Produksi kerja atau produktifitas kerja sebuah pegawai didefinisikan sebagai kinerja atau hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Suyatno et al., 2023). Perusahaan melakukan berbagai usaha untuk memperoleh karyawan dengan produktivitas tinggi, seperti melalui proses seleksi yang ketat, memberikan pelatihan bagi calon karyawan, menyelenggarakan program pengembangan, serta memberikan penghargaan atas kinerja mereka, dan lain sebagainya (Hulu et al., 2022). Produktivitas kerja tidak hanya bertujuan untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin, tetapi juga harus memperhatikan kualitas kinerja. Studi menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik di perusahaan. Kedua elemen ini membuat lingkungan kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. (Arqy Ahmadi, 2023).

Kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja yang baik. Tanpa motivasi, baik kemampuan maupun kemampuan tidak akan menghasilkan output yang optimal. (Salsabila Denira, 2022). Mereka mengalami perubahan yang signifikan dalam produktivitas dan kreativitas mereka, makna dan minat dalam hidup mereka, stres hidup, dan kesehatan, tetapi arahnya berbeda. Tapi dengan melihat perubahan-perubahan ini, kami menemukan sumber gesekan dan dukungan umum yang terkait dengan jauh pekerjaan yang berdampak pada berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan (George et al., 2022). Terakhir adalah dengan membagi keluaran dengan total waktu kerja bulan tersebut diukur dalam keluaran yang dinormalisasi per jam kerja untuk mendapatkan variabel produktivitas (Gibbs et al., 2021).

Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti suasana kerja, hubungan dengan sesama rekan, dan apresiasi dari atasan. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai pandangan umum terhadap pekerjaan atau sebagai gabungan dari berbagai sikap yang berkaitan dengan aspek-aspek spesifik pekerjaan. Semakin banyak bukti menunjukkan bahwa tren kondisi kerja saat ini dapat berdampak buruk pada

kepuasan kerja serta memperburuk kesehatan fisik dan mental karyawan (Hoboubi et al., 2017). Menurut Roosalina et al., (2015) kepuasan kerja memiliki dampak signifikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Rasa nyaman dalam bekerja akan menciptakan kepuasan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sururin et al., 2020). Sedangkan Menurut (Wahyuni et al., 2023) kepuasan karyawan berdampak positif, tetapi tidak signifikan, terhadap produktivitas karyawan.

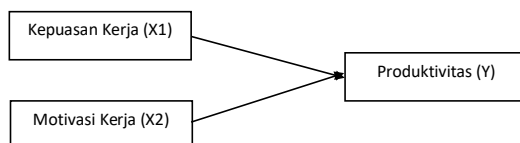
H₁: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas.

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut J Rampisela et al (2020) Motivasi kerja itu sendiri merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk bekerja. Ketika karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, mereka dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan mengalami peningkatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo Christian (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian hipotesis. Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Prawoto & Hasyim (2022) menghasilkan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, (Putu et al., 2019) memberikan bukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan koefisien dengan arah yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi produktivitas mereka. Motivasi kerja dapat menjadi upaya yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan dan mengarahkan pencapaian tujuan tersebut. Tenaga kependidikan yang memiliki motivasi kerja akan lebih baik dalam kinerja mereka (Akhryan et al., 2024).

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Gambar 1. Model Konseptual



METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data melalui kuesioner online yang diisi oleh 120 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling (Ahmadi et al., 2024). Walaupun data diperoleh dari sampel populasi, pendekatan kuantitatif ini bermanfaat untuk memberikan gambaran populasi. (Sihotang et al., 2023). Sumber data ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung untuk menjawab tujuan penelitian yang

telah ditentukan, dan sering kali disebut sebagai sumber internal (Sebayang Br Veralianta & Sitepu Karo-karo Rosidin, 2019). Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner dibagikan secara online melalui Google Form.. Metode ini dipilih karena memberikan kemudahan bagi responden dalam menjawab dengan praktis dan efisien, serta mempermudah peneliti dalam proses pengumpulan dan pengelolaan data dengan cepat.

Skala Pengukuran

TABEL 1. Data demografi dari Responden

Variable	Statement	Source
Kepuasan Kerja (X1)	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan.	(Afandi, 2018)
	Saya merasa upah yang saya terima mencerminkan kontribusi saya terhadap perusahaan.	
	Saya merasa promosi yang saya dapatkan sepadan dengan usaha dan kinerja saya.	
	Saya merasa pengawas saya membantu pengembangan karier saya di perusahaan.	
	Kerja sama antar rekan kerja di tempat saya bekerja sangat baik.	
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan saya akan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja terpenuhi dengan baik.	(Gunawan et al., 2020)
	Saya mendapatkan perlindungan yang memadai dari perusahaan dalam hal keselamatan kerja.	
	Saya merasa bahwa komunikasi antar anggota tim di tempat kerja sudah berjalan dengan baik.	
	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima sesuai dengan usaha dan dedikasi saya dalam bekerja.	
	Saya merasa pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi diri secara penuh.	
Produktivitas (Y)	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya secara efektif.	(Nur Baiti & Kustiyah, 2020)
	Saya merasa bahwa saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan secara konsisten.	
	Saya sering merasa senang dan puas saat menyelesaikan tugas-tugas saya.	

	Saya merasa bahwa peningkatan keterampilan pribadi saya berdampak positif pada kinerja saya di tempat kerja.
	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan saya dalam waktu yang ditentukan dengan baik.

Prosedur Pengukuran

Penelitian ini dihitung menggunakan SEM PLS 3, untuk memastikan bahwa hasil model struktural dapat ditahan. Tujuan utama kami adalah mendorong penggunaan metode pelengkap ini secara luas untuk meningkatkan metode (Sarstedt et al., 2020). Hipotesis diuji dengan menggunakan pendekatan eksplanatori; nilai statistik dengan tingkat signifikansi alpha 0,05 digunakan untuk mengevaluasi hipotesis; jika p-value H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa variabel dependen sangat dipengaruhi oleh independen.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yang juga disebut sebagai sampling penilaian, selektif, atau subjektif. Metode ini dipilih karena sampelnya dianggap representatif dan berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan (Firmansyah & Dede, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 2. Data Demografi dari Responden

Demographic Variables	Frequency	Percentage
Jenis Kelamin		
Laki - laki	58	48,3%
Perempuan	62	51,7%
Lama Bekerja		
1-3 tahun	42	35%
4-5 tahun	42	35%
>5 tahun	36	30%

Berdasarkan data yang disajikan, distribusi jenis kelamin responden menunjukkan keseimbangan yang cukup baik. Dari total 120 responden, sebanyak 48,3% atau 58 orang adalah laki-laki, sementara 51,7% atau 62 orang adalah perempuan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah perempuan sedikit lebih banyak, perbedaan antara kedua kelompok tidak terlalu mencolok.

Dalam hal lama bekerja, responden terbagi menjadi tiga kelompok berdasarkan durasi pengalaman kerja. Sebanyak 35% atau 42 orang memiliki masa kerja 1-3 tahun,

dan jumlah yang sama (35% atau 42 orang) telah bekerja selama 4-5 tahun. Adapun, 30% atau 36 orang lainnya memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun, sementara mereka yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sedikit lebih sedikit jumlahnya. Secara keseluruhan, distribusi ini menggambarkan keseimbangan antara pekerja dengan pengalaman yang berbeda.

Penilaian Model Luar

TABEL 3: Construct Validity

Construct	Validity			Reliability		
	Items	Outer Loading	VIF	Chonbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,914	2,656	0,863	0,916	0,785
	KK2	0,904	2,618			
	KK3	0,838	1,840			
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,841	1,856	0,822	0,892	0,734
	MK2	0,912	2,007			
	MK3	0,815	1,740			
Produktivitas (Y)	PK1	0,901	2,398	0,763	0,865	0,683
	PK2	0,855	2,067			
	PK3	0,712	1,315			

Berdasarkan hasil analisis isis validitas dan reliabilitas, konstruk Kepuasan Kerja (X1) menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam hal validitas dan reliabilitas. Semua indikator (KK1, KK2, KK3) memiliki nilai outer loading di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini secara valid dapat mengukur kepuasan kerja. Selain itu, nilai VIF yang rendah memastikan tidak adanya multikolinearitas antar indikator. Konstruk ini juga sangat reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863 dan Composite Reliability sebesar 0,916. Nilai AVE sebesar 0,785 mengindikasikan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk ini, menunjukkan validitas konvergen yang sangat kuat.

Discriminant Validity

TABEL 4: Diskriminan Validity with Formell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas
Kepuasan Kerja	0,886		
Motivasi Kerja	0,306	0,857	
Produktivitas	0,470	0,439	0,827

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja memiliki korelasi yang tinggi terhadap Produktivitas, dengan nilai 0,470, menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan. Motivasi Kerja juga berhubungan positif dengan produktivitas, namun korelasinya lebih rendah, yaitu 0,439. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja adalah 0,306, yang menunjukkan korelasi lemah. Dari hasil ini, terlihat bahwa kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan motivasi kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas, tetapi kepuasan kerja memiliki dampak yang lebih kuat

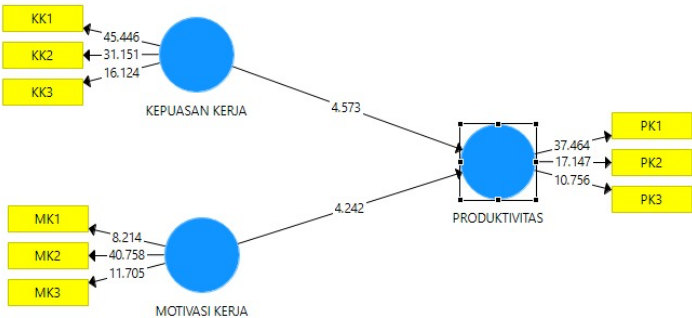
Inner Model

TABEL 5: Construck Hypothesis

Hipotesis	Path Coefficient	Standard Deviation	T Value	P Value	Desicion
Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0,371	0,081	4,573	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Produktivitas	0,326	0,077	4,242	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5: Construct Hypothesis, dapat disimpulkan bahwa baik Kepuasan Kerja maupun Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas memiliki path coefficient sebesar 0,371, dengan T Value 4,573 dan P Value 0,000, yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan. Demikian pula, Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan path coefficient 0,326, T Value 4,242, dan P Value 0,000. Kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Hasil ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan secara bersama-sama akan berdampak positif terhadap produktivitas.

Gambar 2. Model Struktural Keluaran PLS



Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja dan juga Motivasi Kerja memiliki sebuah pengaruh yang signifikan terhadap sebuah Produktivitas karyawan. Analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap produktivitas itu lebih kuat dibandingkan dengan sebuah Motivasi Kerja, dengan path coefficient sebesar 0,371 untuk kepuasan kerja dan 0,326 untuk motivasi kerja. Keduanya memiliki nilai yakni P Value 0,000, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hal ini berarti karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung lebih produktif, sementara motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan harus berfokus pada peningkatan kedua faktor tersebut secara seimbang.

Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan faktor internal karyawan, seperti kepuasan dan motivasi, yang berkontribusi pada produktivitas. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan dengan atasan, penghargaan, dan lingkungan kerja, sementara motivasi kerja terkait dengan dorongan intrinsik karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan komitmen karyawan, dan mengurangi turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang berfokus pada peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Lebih jauh, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan tidak hanya berdampak positif terhadap produktivitas individual tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung memiliki performa yang lebih konsisten dalam mencapai target yang ditetapkan. Temuan ini relevan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung produktivitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam konteks peningkatan produktivitas karyawan. Meskipun keduanya memainkan peran penting, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang sedikit lebih besar dalam mendorong produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya fokus pada aspek motivasi, tetapi juga memberikan perhatian yang serius pada bagaimana kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui kebijakan yang adil, penghargaan yang sesuai, dan lingkungan kerja yang positif.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data yang dikumpulkan hanya berasal dari satu wilayah spesifik, yaitu Kecamatan Pucakwangi, sehingga

hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuesioner, yang dapat menyebabkan bias respon dari para partisipan. Ketiga, variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas, seperti lingkungan kerja dan faktor kepemimpinan, tidak dianalisis dalam penelitian ini. Terakhir, penelitian ini hanya mengukur hubungan pada satu waktu tertentu dan tidak memperhitungkan perubahan dalam jangka panjang. Penelitian lanjutan sebaiknya memperluas cakupan wilayah dan mempertimbangkan variabel lain serta melakukan studi longitudinal untuk memahami dinamika hubungan antar variabel secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata Irvan, & Sutanto M. Eddy. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. INTAF LUMAJANG*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Zanafa Publishing*, 88.
- Ahmadi, M. A., Ayuningtyas Fachrunisa, R., Baihaqi, A., Kurniawan, F., Ilham, M., & Abdillah, T. (2024). Transforming Human Resources Recruitment: The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent. *Benefit : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 99–114.
- Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 1, 56–67.
- Arqy Ahmadi, M. (2023). Program Penguatan Budaya Organisasi Islami Pada Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. *Materials Today: Proceedings*, 37(Part 2), 170–174. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>
- Christian Marco, & Ekawati Sanny. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DAERAH BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on it Professionals. *SSRN Electronic Journal*, 14336. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3846680>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Pelita Bangsa Jl Inspeksi Kalimalang Tegal Danas Cikarang Pusat, U. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP*

KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI.

- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY. 10(4), 1480–1496.
- J Rampisela, V. A., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA. 8(1), 302–311.
- Kuswibowo Christian. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Layla, N. (2023). *Strategi Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/nurafnilayla1167/648720b808a8b562eb4f5792/strategi-peningkatan-produktivitas-sumber-daya-manusia-di-era-digital?page=all>
- Made, N., Sari, O., Tri, R., Santoso, P. B., & Sirna, I. K. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KUTA CENTRAL PARK HOTEL. 17(1).
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., Uhing, Y., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MANADO THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK EXPERIENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF THE CITY OF MANADO. 282 *Jurnal EMBA*, 8(1), 282–291.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA (Vol. 04, Issue 01).
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Putu, N., Laksmiari, P., & Ekonomi, J. P. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT. In *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* (Vol. 11, Issue 1).

- Roosalina, O. :, Lucia, H., Kawet, L., Trang, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, S. M. (2015). *PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO THE INFLUENCE OF CONFLICT AND JOB STRESS ON WORKING PRODUCTIVITY MEDIATED BY JOB SATISFACTION OF DE LA SALLE CATHOLIC UNIVERSITY OF MANADO*.
- Salsabila Denira. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV CITRA SINARAJA Denira Salsabila Universitas Wijaya Kusuma INFORMASI ARTIKEL ABSTRAK Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Sebayang Br Veralianta, & Sitepu Karo-karo Rosidin. (2019). *Metode Kuantitatif*. <https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1131/1/Metode%20Kuantitatif.pdf>
<https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1131/1/Metode%20Kuantitatif.pdf>
- Sihotang, H., Pd, M., Penerbitan, P., Buku, P., & Tinggi, P. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SINGARAJA HOTEL. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., Ade, M., & Harahap, K. (2023). *THE EFFECT OF FLEXIBLE WORKING SPACE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK PRODUCTIVITY: LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PENGARUH FLEXIBLE WORKING SPACE DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA: LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- University of Oxford. (2023). *Happy workers are 13% more productive*. University of Oxford. <https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>
- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 288–296. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>