

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu

The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Productivity CV. Yahyo Bengkulu Province

Rahmat Zulfi¹⁾; Meiffa Herfianti²⁾

^{1,2)} *Ekonomi dan Bisnis/ Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ Rahmatjulpi@gmail.com; ²⁾ meiffaherfianti@gmail.com

How to Cite :

Zulpi, Rahmat., H, Meiffa., (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerjs terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Yahyu Provinsi Bengkulu. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi Islam 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [2024-06-07]

Revised [2024-07-16]

Accepted [2024-07-26]

KEYWORDS

Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Yahyo Provinsi Bengkulu berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y=2.787+0.421X_1+0.429X_2$ dan pengaruh tersebut terlihat dari koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R^2) = 0.447 yaitu 44.7% sedangkan sisanya sebesar 55.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Selanjutnya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 < 0.05$. Serta, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) masing- masing variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai probabilitas (sig) $0.002 < 0.050$ berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai probabilitas (sig) $0.001 < 0.05$ berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on the work productivity of employees of CV Yahyo Bengkulu Province. Respondents of this study were employees who worked at CV Yahyo Bengkulu Province totalling 50 employees. The sampling technique used in this study was total sampling. The results of this study indicate that employee work productivity is influenced by job satisfaction and work motivation with the results of the multiple linear regression equation $Y = 2.787 + 0.421X_1 + 0.429X_2$ and the effect is seen from the coefficient of determination or *Adjusted R Square* (R^2) = 0.447 which is 44.7% while the rest is seen from the coefficient of determination. 447 which is 44.7% while the remaining 55.3% is influenced by other variables outside the study. Furthermore, job satisfaction and work motivation simultaneously or together have a significant effect on the work productivity of CV employees. Yahyo Bengkulu Province with a probability value (sig) of $0.000 < 0.05$. Also, job satisfaction and work motivation partially or individually affect the work productivity of CV employees. Yahyo Bengkulu Province with a probability value (sig) each variable job satisfaction (X_1) with a probability value (sig) $0.002 < 0.050$ has a significant effect on employee work productivity. And Work Motivation (X_2) with a probability value (sig) $0.001 < 0.05$ has a significant effect on employee work productivity.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, 2017). CV. Yahyo Provinsi Bengkulu adalah Penangkar asal Bengkulu yang tidak hanya menjual bibit sawit unggul. Namun juga memberikan bimbingan tentang membudidayakan tanaman sawit yang baik dan benar kepada petani pengguna yang berlokasi di kabupaten Seluma. Peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi. Dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya. Seorang karyawan diwajibkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas secara efektif dan efisien. Tingkat berhasil seorang karyawan dinilai dengan kepuasan pelanggan, yang mana jika keluhan berkurang dan mencapai hasil yang maksimal. Kinerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu dapat dinilai dengan penyelesaian tugas dengan efisien dan efektif dengan melakukan fungsi dan peran didalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2017). Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Prasetyo, 2015). Menurut Ranupandojo dan Husnan (2015). Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara sebuah hasil nyata maupun fisik barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Sedangkan menurut M. Sinungan (2015) Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi". Dimana produktivitas dapat dijadikan salah satu tolak ukur kemajuan suatu bisnis perusahaan disamping kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Karyawan dalam bekerja, untuk bisa produktif atau tidak akan tergantung oleh banyak hal diantaranya yaitu kepuasan kerja dan motivasi. Menurut Greenberg dan Baron Sinambela (2016), "kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang berkaitan langsung dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Dimana motivasi kerja sangat berpengaruh untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2013) Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut semakin tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kerjanya rendah. Berdasarkan survei pendahuluan dan melakukan wawancara dengan Bapak Rusbandi pengelola CV. Yahyo sekaligus Sekjen PPBTPI (Perkumpulan Penangkar Benih Tanaman Perkebunan Indonesia), Pada Tanggal 05 Juni 2023, yang berlokasi di Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu. Dari hasil observasi yang dilakukan dengan narasumber yang mana pengelola CV. Yahyo menyampaikan bahwa CV. Yahyo mengalami penurunan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Bapak Rusbandi hal ini terjadi, menurunnya ketepatan

waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan yang kurang mentaati peraturan dengan kehadiran yang selalu terlambat karena karyawan masih kurang menikmati pekerjaan yang diberikan pemimpinnya sehingga membuat persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja dan karyawan tidak termotivasi atas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan wawancara diatas, bahwa kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan pada CV. Yahyo disebabkan adanya karyawan yang kurang mentaati tata tertib perusahaan dan adanya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan. Beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja dan rendahnya motivasi yang di miliki karyawan. Dari faktor diatas timbul pemikiran bagaimana saling berhubungan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karekteristi-karekteristi kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu, dalam pandangan ini terjadilah peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Menurut Wibowo (2017), bahwa "Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masalah yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan". Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Produktivitas menurut Siagian (2012) adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat ke efektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Produktivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan dimana mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berdasarkan program kerja. Menurut Tarwaka dalam Amang (2014) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum, yaitu motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, pendidikan, dan keterampilan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Adapun definisi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011) menyatakan "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas". Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011) "Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan."

Pengertian Motivasi Kerja

Orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu, tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) bahwa "Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja dalam suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Hal ini juga dijelaskan oleh Manullang (2010) bahwa "Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan pegawai yang satu dengan pegawai lainnya". Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif,

tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa motivasi untuk setiap orang berbeda, dimana hal ini diantaranya disebabkan adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Selanjutnya Wibowo (2016) menjelaskan “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior”. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila menginginkan berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi adalah meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terusmenerus dan ada tujuannya.

METODE PENELITIAN

Analisis Tanggapan Responden

Menurut (Sugiyono, 2010), teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini untuk menentukan interval penilaian menggunakan rumus sebagai berikut:

Perhitungan rata-rata dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2010).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Dimana :

\bar{X} = Angka Rata-rata

$\sum X$ = Jumlah Responden

N = Nilai Responden

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013) dalam (Tantowi & Pratomo, 2020). Secara umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien determinasi (R Square atau R²) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018) dalam (Aziz & Sudarwanto, 2020). Nilai koefisien determinasi adalah antaran nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Apabila nilai koefisien korelasi (R) sudah diketahui, maka untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi (R). Besarnya Nilai Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.787	2.709		1.029	.309		
	Kepuasan Kerja	.421	.130	.380	3.228	.002	.812	1.231
	Motivasi Kerja	.429	.118	.429	3.637	.001	.812	1.231
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2.787 + 0.421X_1 + 0.429X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2), nilainya sama dengan 0 maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) tetap besar 2.787, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. $\beta_1 X_1 = 0.421$
Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai makna bahwa apabila kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) pada Karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu sebesar 0.421 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
3. $\beta_2 X_2 = 0.429$
Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai makna bahwa apabila motivasi kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) pada Karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu sebesar 0.429 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
4. Hasil penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0.429 dan variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.421.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). maka dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows*. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.447	1.534
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Berdasarkan table 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisienn determinasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.447, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 44.7% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 55.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu, diketahui bahwa pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda, $Y = 2.787 + 0.421X_1 + 0.429X_2$ dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisienn detterminasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.447 yaitu sebesar 44.7% sedangkan sisa 55.3% dipengaruhi variabel lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja di ukur melalui 5 (lima) item pernyataan atau indikator penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari nilai probalitas (sig) $0.002 > \alpha 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang merka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mia Andriani dan Neneng Yanti (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Jadi dari hasil penelitan yang telah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Karena kepuasan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaiknya CV. Yahyo Provinsi Bengkulu harus meningkatkan lagi dalam pemberian kompensasi maupun apresiasi untuk karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengelolah atau pimpinan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu hendaknya memberikan pelatihan ataupun pengembangan diri untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja di ukur melalui 5 (lima) item pernyataan atau indikator penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari nilai probalitas (sig) $0.001 > \alpha 0.05$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Menurut Sirait (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sururin dkk. (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan seperti memberikan bonus atau hal lainnya yang bisa mendorong karyawan agar lebih semangat dan produktif dalam bekerja sehingga dengan memberikan motivasi yang lebih baik akan bisa membuat karyawan meberikan hasil kerja yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan 5 (lima) item pernyataan atau indikator, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Hal ini

dapat dilihat dari hasil uji f dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 > \alpha 0.05$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan teori Robbins (2011) bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi. Sedangkan menurut Sirait (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh T. Syahril Daoed (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tingginya motivasi karyawan akan lebih bersemangat serta bekerja keras untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga secara otomatis produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Maka dari itu seorang karyawan hendaklah termotivasi oleh atasan maupun memotivasi diri sendiri untuk mencoba sesuatu yang baru, agar mendapatkan kepuasan kerja tersendiri serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu, termasuk pada kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis tersebut diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu, termasuk pada kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis tersebut diterima.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu, termasuk pada kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis tersebut diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berkaitan dengan hasil penelitian yakni:

1. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kepuasan kerja (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.92 (Baik). Artinya, kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan pada karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jadi, sebaiknya CV. Yahyo Provinsi Bengkulu harus meningkatkan lagi dalam pemberian kompensasi maupun apresiasi untuk karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Jika dilihat dari tanggapan responden pada variabel motivasi kerja (X_2), mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.88 (Baik). Artinya, motivasi kerja pada karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan produktivitas kerja lebih memperhatikan dan memberi motivasi berupa apresiasi terhadap kinerja karyawan terbaik baik berupa finansial atau materil maupun promosi jabatan.
3. Jika dilihat dari tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.88 (Baik). Maka hendaknya pimpinan atau pengelolah CV. Yahyo Provinsi Bengkulu berperan aktif dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Andriani, M. & Yanti, N. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abadi Industri (JX)*. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.2. hal 98-116
- Annisa, S. & Edi, S. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara*. Khazanah : Journal of Islamic Studies. Volume 2, Nomor 2. Hal 92-102
- Badriyah, Mila, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Pustaka Setia, Bandung.
- Daoed, T. Syahril, Agus Kristina Zega. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sumut*. Jurnal Bisnis Coporate
- Desi Rahmawati (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. Vol. 1.No.1
- Ertanta Ari dan Sabda Elisa (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kebudayaan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta*. Kepariwisata : Jurnal Ilmiah Volume 14 Nomor 1. hal 31 – 36
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Indra Iman dan Siswandi. (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan, Analisis Kasus dan Pemecahannya, Edisi2*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Krietner dan Kinicki. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang dan M. Manullang. (2010). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Gadjah Mada University Press. Jakarta.
- Prasetyo, E. (2015). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Tesis. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. (2015). *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Rini, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.11 No.1 April, Hal 63-67.
- Robbins, S. P (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah, (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan 9, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2017). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait Jumaira. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD diKabupaten Tapanuli Utara*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Sulaiman, Abdul Safrin Daeng Talli. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Suwanto & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press;
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo., (2013). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada