

***JOB SATISFACTION AND MOTIVATION TOWARDS WORK PRODUCTIVITY
OF EDUCATIONAL EMPLOYEES OF SAHID POLYTECHNIC JAKARTA***

**KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN TENAGA KEPENDIDIKAN POLITEKNIK SAHID JAKARTA**

Lulus Sugiharto¹, Edison C. Sembiring², Fauziah Eddyono³

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta^{1,2,3}

Email: lulussugiharto@gmail.com¹, doktorcholia@gmail.com²,
fauziaheddyono@usahid.ac.id³

ABSTRACT

In the Context of Fierce Competition, Human Resource (HR) Quality Becomes a Crucial Factor. Human Resource Management (HRM) faces the challenge of rapid change and requires quality HR to be able to compete globally, especially in increasing productivity. The close relationship between job satisfaction and motivation has a significant impact on overall employee productivity. This study aims to explain the influence of job satisfaction and motivation on work productivity. The research respondents consisted of employees at Sahid Polytechnic Jakarta, with a sample of 40 educational staff. Sample determination was carried out using a Saturated Sampling Technique with a purposive sampling approach. The data analysis used in this research is SEM (Structural Equation Modeling) with SmartPLS 3.0. The analysis in this study is formed by 2 Exogenous Variables, namely Job Satisfaction and Work Motivation and the endogenous variable is Work Productivity. The results of the study show that the level of job satisfaction has a positive effect on work productivity and motivation has a positive effect on work productivity. Overall, this study shows that job satisfaction and motivation contribute to work productivity, and this needs to be the attention of management to maintain and improve overall productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, and Work Productivity.

ABSTRAK

Dalam konteks persaingan yang ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial. Manajemen SDM dihadapkan pada tantangan perubahan yang cepat, memerlukan SDM berkualitas untuk dapat bersaing secara global, terutama dalam meningkatkan produktivitas. Hubungan erat antara kepuasan kerja dan motivasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Responden penelitian terdiri dari karyawan di Politeknik Sahid Jakarta, dengan sampel sebanyak 40 orang keryawan tenaga pendidik. Penentuan sampel dilakukan menggunakan Teknik Sampel Jenuh dengan pendekatan *purposive sampling*. Analisis data yang dipakai digunaka pada penelitian merupakan SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan SmartPLS 3.0 Analisis pada penelitian ini dibentuk oleh 2 Variabel Eksogen, yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dan variabel endogen yaitu Produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berkontribusi pada produktivitas kerja, dan hal ini perlu menjadi perhatian manajemen untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat antar perusahaan atau institusi mendorong perusahaan atau institusi tersebut untuk meningkatkan performa mereka dalam berbagai aspek pendidikan. Salah satu aspek kunci dalam menjalankan perusahaan atau institusi adalah sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan atau

kegagalan suatu perusahaan atau institusi ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam mengelola pendidikan di perusahaan atau institusi tersebut dengan efektif. Oleh karena itu, banyak perusahaan atau institusi yang membentuk organisasi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan atau institusi tersebut.

Manajemen SDM, menurut Stoner (1995), melibatkan penggunaan sumber daya manusia secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau institusi serta memenuhi kebutuhan individu karyawan. Salah satu aspek penting dari manajemen SDM adalah pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Priyono (2008), penilaian perilaku karyawan dan analisis serta motivasi perilaku karyawan adalah kegiatan utama dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional di mana karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja termasuk disiplin, moral kerja, dan tingkat turnover yang rendah.

Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Namun, jika karyawan tidak merasa dihargai atau tidak nyaman dalam lingkungan kerja mereka, hal ini dapat menghambat produktivitas mereka. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh besar pada produktivitas karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Faktor-faktor seperti gaji, rasa aman, hubungan antar karyawan, dan peluang karir dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena mereka lebih bersemangat dan fokus dalam menyelesaikan tugas mereka.

Dalam memaksimalkan produktivitas kerja, perusahaan atau institusi perlu memperhatikan dan mengelola kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program penghargaan, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan demikian, perusahaan atau institusi dapat

memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan efisien dan produktif, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan atau institusi. Dalam sebuah lembaga, fokus utamanya adalah bagaimana menciptakan harmoni dan keserasian dalam setiap aktivitas atau kegiatan kerja. Harmoni dan keserasian tersebut dapat dicapai melalui sistem kerja yang terstruktur dan kompak, menciptakan iklim yang mendukung. Ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada gilirannya akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas yang tinggi bagi tujuan organisasi. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka dengan profesionalisme, berpikir kritis, bekerja keras, disiplin, jujur, loyal, dan berdedikasi tinggi untuk kesuksesan pekerjaan mereka.

Pada kenyataannya, pimpinan atau kepala unit yang menjadi bagian untuk memberikan kepuasan kerja dan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik. Pimpinan dihadapkan pada tantangan menciptakan situasi yang memungkinkan bawahan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai prestasi tinggi. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan moral, disiplin, dan kinerja karyawan, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan lebih tenang, dan kepuasan kerja yang tinggi juga memperbesar peluang tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat menyebabkan penarikan diri atau penghindaran. Oleh karena itu, penting bahwa kebutuhan individu sejalan dengan tujuan dan sasaran organisasi, sehingga motivasi yang tinggi akan konsisten dengan kepentingan organisasi.

Politeknik Sahid merupakan salah satu institusi pendidikan vokasi di Jakarta yang bergerak pada bidang pariwisata dan perhotelan. Beberapa institusi pendidikan,

termasuk Politeknik Sahid, menghadapi tantangan penurunan penerimaan mahasiswa baru dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan ini bisa disebabkan oleh persaingan yang semakin ketat di pasar pendidikan, perubahan preferensi mahasiswa, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi minat calon mahasiswa untuk bergabung dengan institusi tersebut. Penurunan penerimaan mahasiswa baru menempatkan tekanan tambahan pada manajemen institusi untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam menghadapi penurunan penerimaan mahasiswa baru, manajemen institusi pendidikan menyadari bahwa penting untuk memastikan bahwa karyawan mereka termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena kinerja karyawan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan, yang pada gilirannya dapat membantu institusi menarik lebih banyak mahasiswa baru.

Penurunan produktivitas kerja dalam kenyataannya bisa terjadi karena beberapa hal, seperti karyawan merasa bahwa manajemen tidak memperhatikan keinginan mereka. lingkungan kerja yang tidak nyaman gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan posisi jabatan serta kurangnya supervisi dan motivasi dari atasan.

Hal tersebut mengakibatkan muncul beberapa masalah yang merugikan, seperti kepuasan kerja yang rendah, karyawan yang lamban dalam bekerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan motivasi, dan semangat kerja yang menurun.

Hasil observasi menunjukkan masih banyaknya karyawan di Politeknik Sahid yang datang terlambat dan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini tidak membantu kemajuan institusi dan bisa menghambat pengembangan politeknik itu sendiri. Penting bagi

manajemen untuk mengatasi masalah-masalah ini dengan serius. Dengan memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila penurunan produktivitas kerja terjadi, maka akan berdampak pada pelayanan yang diberikan institusi kepada mahasiswa, tingkat pekerjaan yang rendah serta hasil capaian yang tidak mencapai target.

Dari uraian diatas, peneliti berpendapat bahwa untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal perlu adanya penelaahan lebih jauh terhadap beberapa aspek yang mempengaruhinya diantaranya yaitu kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Berdasarkan hal ini judul yang peneliti rekomendasikan dalam tesis ini adalah **“KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TENAGA KEPENDIDIKAN POLITEKNIK SAHID JAKARTA”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Prasetyo dan Jannah (2010:43), penelitian penjelasan merupakan penelitian yang dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Variabel-variabel terkait yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja (X1), motivasi (X2), dan produktivitas kerja (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pengujian terhadap hipotesis akan dilakukan pada penelitian ini untuk menguji mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Menurut Nasution (2012:60) “variabel adalah ciri atau sifat suatu objek penelitian yang mempunyai variasi”. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih

besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Thoifah (2015:165) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Thoifah (2015:165) menyatakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Produktivitas Kerja (Y).

Sampel menurut Suharsimi Arikunto (2002:109) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian dimaksudkan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari populasinya.

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi penelitian. Teknik Sampel dalam penelitian ini yakni *Purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *Purposive Sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling

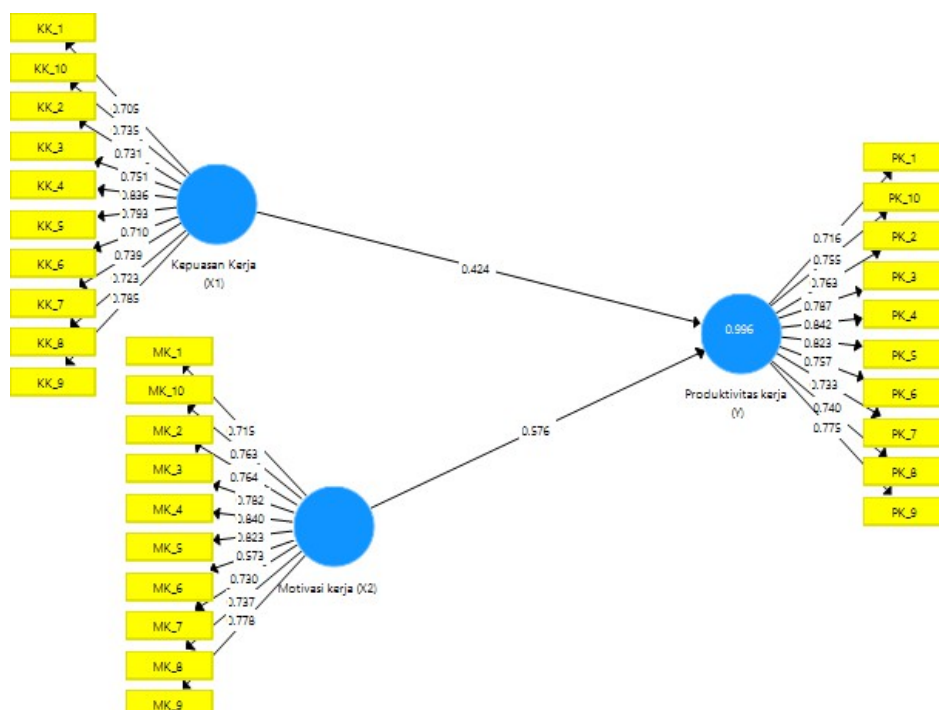
dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Dari apa yang telah disebutkan, penulis mengambil sampel pada penelitian ini adalah karyawan Politeknik Sahid khususnya tenaga kependidikan yang berjumlah 40 orang. Adapun tenaga kependidikan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Wakil-wakil/Kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut.
- b. Tata usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola di antaranya; Administrasi surat menyurat dan pengarsipan, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Peserta Didik, Administrasi Keuangan, Administrasi Inventaris dan lain-lain.
- c. Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.
- d. Pustakawan
- e. Pelatih UKM,
- f. Petugas keamanan (penjaga sekolah), Petugas kebersihan, dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Setelah dilakukannya *Calculate PLS Algorithm* maka didapat hasil model PLS sebagai berikut:



Gambar 1. PLS Model Penelitian
Sumber: Olah data Smart PLS 3.0, 2024

Pada penelitian ini akan digunakan metode *Partial Least Square (PLS)* untuk menghitung *Outer Model* dan *Inner Model* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Menghitung Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara nilai

indikator dengan nilai konstruk. Pengukuran *Outer Model* untuk menentukan setiap indikator ditunjukkan pada kotak berwarna kuning pada gambar 1 pada setiap indikator. Berdasarkan data PLS Algorithm maka dapat diketahui hasil *outer loading* dari penelitian, yaitu seperti pada tabel dibawah ini: Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada 40 responden. Uraianannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
Kepuasan Kerja (X1)	KK_1	0,705
	KK_2	0,731
	KK_3	0,751
	KK_4	0,836
	KK_5	0,793
	KK_6	0,710
	KK_7	0,739
	KK_8	0,723
	KK_9	0,785
	KK_10	0,735
Motivasi kerja (X2)	MK_1	0,715
	MK_2	0,764
	MK_3	0,782
	MK_4	0,840

	MK_5	0,823
	MK_6	0,573
	MK_7	0,730
	MK_8	0,737
	MK_9	0,778
	MK_10	0,831
Produktivitas kerja (Y)	PK_1	0,716
	PK_2	0,763
	PK_3	0,787
	PK_4	0,842
	PK_5	0,823
	PK_6	0,757
	PK_7	0,733
	PK_8	0,740
	PK_9	0,775
	PK_10	0,755

Berdasarkan hasil analisa Tabel dapat kita lihat hampir seluruh indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih dari ($>$) 0,7 yang berarti

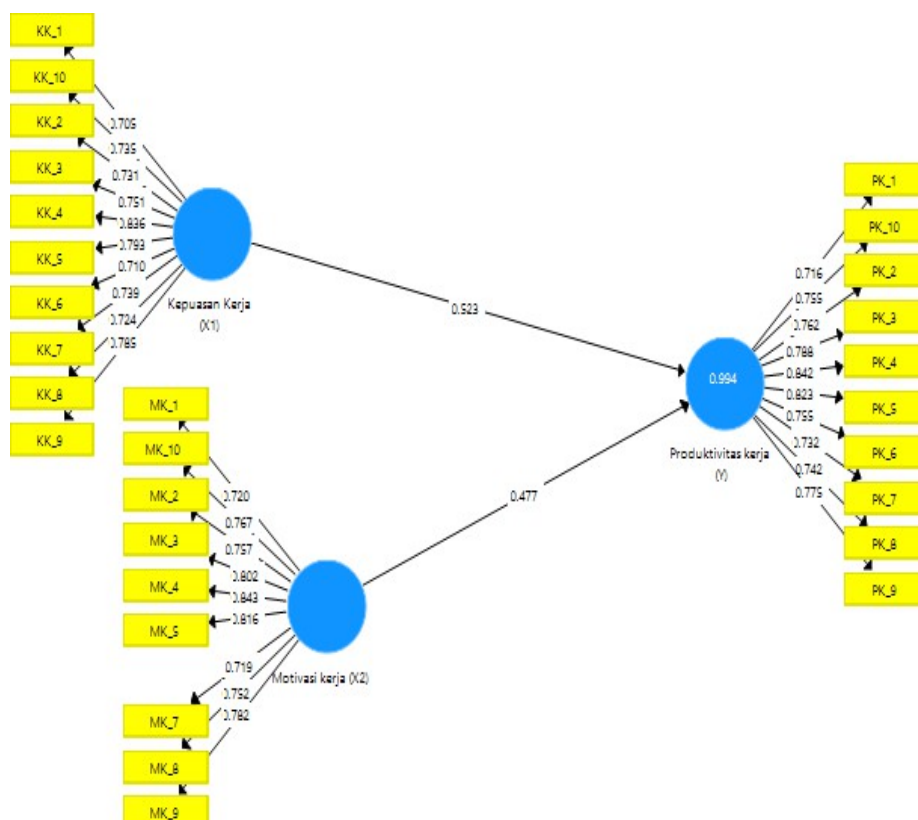
indikator tersebut dikatakan valid. Namun ada beberapa indikator yang nilai *outer loadingnya* kurang dari ($<$) 0,7 sehingga dianggap tidak valid, indikator tersebut antara lain:

Tabel 2. Hasil Outer Loading dengan nilai $<$ 0,7

Variabel	Indikator	Outer loading	Validity
Motivasi Kerja (X2)	MK.6	0,573	Invalid

Pada Tabel 2 *Outer Loading* dapat dilihat bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai di bawah dari 0,7. Hal tersebut tidak memenuhi syarat yang mana semua indikator harus lebih besar dari 0,7 agar dapat dikatakan valid untuk validitas *Convergent*. Untuk itu perlu dilakukan pengujian kembali dengan

cara menghilangkan atau membuang indikator yang tidak valid untuk mendapatkan hasil analisa yang lebih baik dimana semua indikator memiliki nilai lebih dari ($>$) 0,7 atau indikator tersebut Valid. Setelah indikator yang dinilai tidak valid dihilangkan dari model, maka perhitungan PLS memiliki model sebagai berikut:



Gambar 2. PLS Algorithm Penelitian Setelah Menghilangkan Indikator Tidak Valid
Sumber: Olah data Smart PLS 3.0, 2024

Setelah beberapa indikator yang tidak valid dihilangkan maka hasil *Outer Loading* penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Outer Loading Setelah Menghilangkan Indikator Tidak Valid

Variabel	Kode Indikator	Nilai Loading Factor
Kepuasan Kerja (X1)	KK_1	0,705
	KK_2	0,731
	KK_3	0,751
	KK_4	0,836
	KK_5	0,793
	KK_6	0,710
	KK_7	0,739
	KK_8	0,723
	KK_9	0,785
	KK_10	0,735
	MK_1	0,715
	MK_2	0,764
	MK_3	0,782
	MK_4	0,840
	MK_5	0,823
	MK_7	0,730
	MK_8	0,737
	MK_9	0,778

Motivasi kerja (X2)	MK_10	0,831
Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
Produktivitas kerja (Y)	PK_1	0,716
	PK_2	0,763
	PK_3	0,787
	PK_4	0,842
	PK_5	0,823
	PK_6	0,757
	PK_7	0,733
	PK_8	0,740
	PK_9	0,775
	PK_10	0,755

Berdasarkan analisis Tabel 3 setelah beberapa indikator tidak valid dengan nilai kurang dari ($<$) 0,7 dihilangkan maka seluruh indikator penelitian yang tersisa dikatakan Valid karena memiliki nilai lebih dari ($>$) 0,7.

Analisis Average Variance Extracted (AVE)

Menurut Ghazali & Latan (2015), nilai *Average Variance Extracted* suatu variabel harus lebih tinggi dari nilai 0,5. Berikut merupakan hasil *Average Variance Extracted (AVE)* dari penelitian:

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (X1)	0,565
Motivasi kerja (X2)	0,599
Produktivitas kerja (Y)	0,593

Sumber: Olah data Smart PLS 3.0, 2024

Dari hasil analisa Tabel 4 maka dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* lebih dari ($>$) 0,5. Hal ini berarti setiap variabel tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas dan Cronbach's Alpha

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cara mengukur

nilai *Composite Reliability*. Untuk menguji reliabilitas maka setiap variabel harus lebih besar dari 0,7 (Gozali & Latan, 2015). Dan Uji realibilitas dengan *Composite Reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Dalam tes *Cronbach's Alpha*, setiap variabel harus memiliki nilai lebih besar dari ($>$) 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

Berikut merupakan nilai uji realibilitas dan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Composite Reliability *Cronbach's Alpha*

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,928	0,914
Motivasi kerja (X2)	0,931	0,916
Produktivitas kerja (Y)	0,936	0,923

Sumber: Data primer diolah, 2024

Menghitung Model Struktural (*Inner Model*)**Tabel 6. Inner Model**

	Original Sample	T-Statistics	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Produktivitas kerja (Y)	0,523	2,579	0,010
Motivasi kerja (X2) -> Produktivitas kerja (Y)	0,477	2,350	0,019

Model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam penelitian. Dalam tahap model struktural (*inner model*) dapat dianalisis dengan uji koefisien jalur (*path coefficients*) dan analisis R Square.

Uji Path Coefficients

Pada uji koefisien jalur digunakan untuk menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Apabila nilai yang dihasilkan positif artinya terdapat pengaruh positif antar variabel laten dan jika nilai yang dihasilkan negatif artinya terdapat pengaruh negatif antar variabel laten. Nilai *path coefficient* yang semakin besar maka pengaruh antar konstruk semakin besar

Tabel 7. Uji Path Coefficients

	Original Sample
Kepuasan Kerja (X1) -> Produktivitas kerja (Y)	0,523
Motivasi kerja (X2) -> Produktivitas kerja (Y)	0,477

Tabel di atas diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,523, Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,477, Artinya, terlihat bahwa nilai 2 variabel eksogen yang mempunyai pengaruh positif variabel endogen

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R³), merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R³) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R¹-0,75 (model kuat), R-

0,50 (model moderat), dan R-0,25 (model lemah) (Sarstedt dkk., 2017). Sedangkan menurut Chin (1998) memberikan kriteria nilai R²=0,67 (model kuat), R² 0,33 (model moderat), dan R²=0,19 (model lemah). Keputusan efisiensi digunakan untuk mengamati pengaruh faktor eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilainya, semakin besar dampaknya. Karena jumlah petunjuk per modul berbeda, survei koefisien determinasi dilakukan dengan memeriksa anggaran *adjusted R-square*. Nilai *adjusted R-square* yang sesuai diperoleh dengan meringkas algoritma SmartPLS dan ditunjukkan pada Tabel

Tabel 8. Coefficients DeterminasiKoefisien Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas kerja (Y)	0,994	0,994

Sumber: Data primer diolah, 2024

Koefisien Determinasi (R^2) R Square 0,974, R Square Adjusted sebesar 0,770. Nilai R^2 menunjukkan bahwa pola pencarian kuat. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini didukung oleh kondisi eksperimental.

Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji T -Test menggunakan software SmartPLS 3. Uji kuantitatif dilakukan untuk mengetahui apakah faktor laten eksogen dipengaruhi oleh variabel laten endogen. Jika p -value < 0.05 dan t -statistic > 1,98, maka hipotesis percobaan diterima. Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada tabel di bawah ini:



Gambar 3. PLS Algorithm Penelitian Setelah Menghilangkan Indikator Tidak Valid
Sumber: Olah data Smart PLS 3.0, 2024

Gambar di atas terlihat bahwa hasil pengolahan *bootstrapping* menunjukkan

pengaruh dari masing-masing konstruk adalah positif.

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original Sample	T-Statistics	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Produktivitas kerja (Y)	0,523	2,579	0,010
Motivasi kerja (X2) -> Produktivitas kerja (Y)	0,477	2,350	0,019

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berikut adalah uraian dari hasil pengujian hipotesis pada table sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil hipotesis pertama

yaitu hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja (Y) 0,523 dimana nilai t -statistic 2,579 > 196 dan P -value 0,010 < 0,05 Maka hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil hipotesis Kedua yaitu hubungan variabel Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja (Y) 0,477 dimana nilai *t-statistic* 2,350 > 196 dan *P-value* 0,019 < 0,05 Maka hipotesis pertama (H1) diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan penulis akan memberikan penjelasan mengenai hasil analisis data yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan tinjauan pustaka dan teori yang dirujuk dalam tinjauan pustaka serta menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil analisis data, penulis menemukan bahwa dari total jumlah variabel eksogen yang diuji (Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja) dan variabel endogen Produktivitas kerja, lebih dari satu yang diuji.

Pengaruh positif terhadap variabel endogen. Jadi jelas ada alasan untuk hasil ini yang penulis akan jelaskan. adapun uraian dari hasil analisis data tersebut adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, hal ini bisa diartikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari manajemen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Manafe (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Wahyuddin (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kemudian Malonda (2013) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja

mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan adanya pemberian bonus berupa tambahan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan analisis *Outer Model*, pada hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa indikator setiap variabel dinyatakan valid atau angka yang dihasilkan pada tabel *loading factor* lebih dari 0,70. Sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji validitas data yaitu *Average Variance Extracted* (AVE) dan hasilnya pun lebih dari 0,50. Kepuasan Kerja 0,705 dengan produktivitas kerja 0,716

Berdasarkan analisis *Inner Model* kepuasan kerja memberikan kontribusi besar 0,523 terhadap produktivitas, dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,579 dan *P-Values* sebesar 0,010

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi juga memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja, ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi bisa berasal dari berbagai sumber seperti pengakuan, insentif finansial, atau kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin (2016) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Pramadewi (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian menurut Sirait (2006: 249-252) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari sikap

positif terhadap perusahaan. Para karyawan merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan analisis *Outer Model*, pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa indikator setiap variabel dinyatakan valid atau angka yang dihasilkan pada tabel *loading factor* lebih dari 0,70. Sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji validitas data yaitu *Average Variance Extracted* (AVE) dan hasilnya pun lebih dari 0,50. Motivasi 0,715 dengan produktivitas kerja 0,716

Berdasarkan analisis *Inner Model* Motivasi memberikan kontribusi besar 0,523 terhadap produktivitas, dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,350 dan *P-Values* sebesar 0,019.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, hal ini bisa diartikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari manajemen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Manafe (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Motivasi juga memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja, ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi bisa berasal dari berbagai sumber seperti pengakuan, insentif finansial, atau kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin (2016) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan analisis *Outer Model*, pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa indikator setiap variabel dinyatakan valid atau angka yang dihasilkan pada tabel *loading factor* lebih dari 0,70. Sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji validitas data yaitu *Average Variance Extracted* (AVE) dan hasilnya pun lebih dari 0,50. Kepuasan Kerja 0,705 dengan produktivitas kerja 0,716 dan Motivasi 0,715 dengan produktivitas kerja 0,716

Berdasarkan analisis *Inner Model* kepuasan kerja memberikan kontribusi besar 0,523 terhadap produktivitas, dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,579 dan *P-Values* sebesar 0,010 dan Motivasi memberikan kontribusi besar 0,523 terhadap produktivitas, dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,350 dan *P-Values* sebesar 0,019.

Hasil pengujian Koefisien Determinasi diperoleh dari Koefisien Determinasi (R^2) *R Square* 0,974, *R Square Adjusted* sebesar 0,770. Nilai R^2 menunjukkan bahwa pola pencarian kuat. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini didukung oleh kondisi eksperimental.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan tenaga pendidik di Politeknik Sahid. hal ini bisa diartikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari manajemen.
2. Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja di Politeknik Sahid. ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi bisa berasal dari

berbagai sumber seperti pengakuan, insentif finansial, atau kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I. & E.M. Sutanto. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *AGORA* 2(1).
- As'ad, M. 2003. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, G. 1997. Human Resource Management (Seventh Edition). London: Prince Hall International Inc.
- Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications.
- Gaspersz, Vincent. 2003. Total Quality Management. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, 1996, Organisasi Perilaku, Struktur Proses, Edisi Pertama, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Gomes Faustino Cardoso. 1996 Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Haikal, Fikri. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo*, 4(2), 269-276.
- Hamid, E.S. Rowi, Budiman. 2003. Membangun Profesional Muhammadiyah. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD Press.
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Handoko, T.H. 1997,. Manajemen, Yogyakarta: BPFE P.
- Hasibuan Melayu S.P, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heiddjrachman dan Husnan, S. 2002. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Indriantoro, dan Bambang Supomo. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen. BPFE, Yogyakarta.
- Indriyo, Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997. Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta.
- Jarwadi, S. 2001. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas
- Kuspini, A. 2020. Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu 2019. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*. 6 (1), Maret 2020
- Luthans, F. 1996. Organizational Behavior. Edisi Ke 7. Singapore : McGraw Hill Book Co.
- Manafe, Y. A, R.E. Fanggidae, & N.P. Nursiani (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Suara Sejati Kupang. *Journal Of Management (Sme's)*, 6(1), 103-112.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

- Mathis L. Robert, dan Jackson H.J. 2001
Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Muchadrasyah Sinungan, 1997, Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta
- Nimran, Umar. 1997. Perilaku Organisasi. Surabaya: Citra Media.
- Novel, Feby Azzahra. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pgn Dengan Metode Sem-Pls (Studi Kasus: Divisi Hcm). Malang: Citra Media.
- Ravianto. 1995. Ekonomi Teknik. Jakarta: Sarana Informasi Usaha.
- Riggio, R.E, 2005, Introduction to Industrial/Organizational Psychologi, Scott, Foresman & Co, USA
- Rivai Veithzal, 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada
- Robbin Stephen P, 2007 Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prhenalindo Jakarta.
- Siagian, S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta, CV
- Supardi dan Anwar, S. 2004. Dasar-dasar Perilaku Organisasi. Yogyakarta: UII Press.
- Sururin, A. K.K. Heryanda & R. Atidira (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Timpe, D.A. 1999. Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.