

KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INOAC POLYTECHNO INDONESIA

Anggraeni Eva Novianti¹, Masturo²
Universitas Muahammadiyah Tangerang^{1,2}
nvteva88@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel sebanyak 127 responden diperoleh dengan teknik slovin. Data diperoleh menggunakan kuesioner dan di analisis menggunakan dua metode analisis yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,363 > 1,979$) dan nilai signifikansi $<$ dari nilai α ($0,02 < 0,05$), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dibuktikan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,343 > 1,979$) dan nilai signifikansi $<$ dari nilai α ($0,02 < 0,05$), kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dibuktikan dengan nilai α 5% ($0,00 < 0,1$), dan $f\text{hitung} > f\text{tabel}$ ($17,589 > 3,069$). Simpulan, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee productivity partially and simultaneously. This study was conducted on employees of PT. Inoac Polytechno Indonesia. This study is a quantitative study with a descriptive approach. A sample of 127 respondents was obtained using the slovin technique. Data were obtained using a questionnaire and analyzed using two analysis methods, namely quantitative descriptive analysis. The results of this study show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by the $t\text{-count value} > t\text{-table}$ ($3.363 > 1.979$) and a significance value $<$ from the α value ($0.02 < 0.05$), work motivation has a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by the $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.343 > 1.979$) and a significance value $<$ from the α value ($0.02 < 0.05$), job satisfaction and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by the α value of 5% ($0.00 < 0.1$), and $f\text{count} > f\text{table}$ ($17.589 > 3.069$). The conclusion is that job satisfaction and work motivation have a positive effect on employee productivity, both partially and simultaneously.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, industri manufaktur dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas guna mempertahankan keunggulan kompetitif dalam pasar global. Sektor manufaktur, khususnya industri komponen otomotif, memainkan peran vital dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia sebagai salah satu negara dengan industri otomotif terbesar di Asia Tenggara. Dalam konteks ini, produktivitas menjadi parameter krusial yang menentukan sustainability dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. PT. Inoac Polytechno, sebagai salah satu produsen komponen otomotif terkemuka di Indonesia,

menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitasnya. Perusahaan ini bergerak dalam produksi komponen berbahan dasar foam selain itu juga memproduksi furniture dan produk automotive interior parts. Produktivitas, sebagai variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, didefinisikan oleh Elqadri et al. (2013) dalam Rusni (2020) menyatakan bahwa daya produksi umumnya sebagai relasi antara output (produk dan layanan) dan input (tenaga kerja, material, uang).

Pada tahun 2023 di PT. Inoac Polytechno memiliki fluktuasi yang tinggi dimana nilai terendah di bulan Februari (1,65) dan nilai tertinggi di bulan Desember (25,91), sehingga terjadi peningkatan dari bulan Maret-Juni, dan menurun di bulan Juli kemudian berfluktuasi. Pada tahun 2024 (sampai September) *relative* stabil karena berkisar anatara 0,62-0,8 TON/MH dan lebih mendekati target yang ditetapkan yaitu 0,39 TON/MH. Sehingga dapat disimpulkan yaitu pada tahun 2023 jauh diatas target (*over productive*) dan di tahun 2024 lebih terkontrol dan mendekati target yang ditetapkan.

KAJIAN TEORI

Manajemen SDM menurut Sinambela (2017) dalam Habibi (2020) menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Melalui penerapan fungsi manajerial dan operasional, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Senada dengan hal itu, Hasibuan (2008) dalam Hermawan (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang secara khusus mengkaji hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas menurut Hasibuan (2011) dalam Fahmi (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (input). Mengutip pendapat Kusnendi (2003) dalam Ratnasih (2023), Produktivitas mencerminkan pola pikir progresif yang menekankan peningkatan kualitas hidup secara berkelanjutan. Produktivitas kerja dapat dinilai melalui berbagai indikator. Hasibuan (2018) dalam Prawoto (2022) mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas seseorang dalam bekerja, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Pengembangan diri
- 3) Semangat Kerja
- 4) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam Priska et al. (2020) mengidentifikasi lima faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut Luthans (2006) dalam Padang (2022), terdapat lima indikator utama dalam mengukur kepuasan kerja karyawan:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji atau upah
- 3) Kesempatan Promosi
- 4) Kondisi kerja
- 5) Rekan kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2005) dalam Cahyani (2021), motivasi muncul dari sikap karyawan dalam merespon kondisi dan situasi kerja di perusahaan. Menurut Martoyo (2016) dalam Simblon (2021), motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk bertindak, memberikan energi dalam mencapai kebutuhan, serta menciptakan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan di tempat kerja. Indikator Motivasi Kerja sendiri adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai

tujuan dalam bekerja. indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018) dalam Fransiska (2020) seperti:

- 1) Dedikasi Tinggi
- 2) Pandangan Jangka Panjang
- 3) Ambisi yang Kuat
- 4) Fokus pada Hasil
- 5) Keinginan untuk Berkembang
- 6) Konsistensi dan Kegigihan
- 7) Kolaborasi yang Efektif
- 8) Optimalisasi waktu

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipilih adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu permasalahan yang dimana hasilnya dapat digeneralisasikan. Suatu metode penelitian yang menekankan keluasan (bukan kedalaman) informasi, sehingga cocok untuk populasi besar dengan variabel terbatas. Oleh karena itu, data atau hasil penelitian diasumsikan mewakili keseluruhan populasi. Pendekatan ini dimulai dari kerangka teori, gagasan para ahli dan pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian berkembang menjadi usulan permasalahan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau sanggahan dalam bentuk makalah penelitian. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun meramalkan hasilnya. Penggunaan metode kuantitatif harus terstruktur, terstandar, formal dan dirancang sebelumnya dengan hati-hati. Perancangan harus spesifik dan detail karena rancangan merupakan rencana penelitian yang akan dilaksanakan dalam kenyataan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Penelitian ini dilakukan dan dimulai pada bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan februari 2025. Adapun penelitian ini dilakukan kepada karyawan Pt. Inoac Polytechno Indonesia. Kuesioner disebarkan kepada 127 responden. Dari 127 kuesioner yang di sebarakan semua kembali dengan lengkap dan memenuhi syarat untuk diolah.

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,870	0,361	Valid
X1.2	0,771	0,361	Valid
X1.3	0,922	0,361	Valid
X1.4	0,879	0,361	Valid
X1.5	0,881	0,361	Valid
X1.6	0,873	0,361	Valid
X1.7	0,756	0,361	Valid
X1.8	0,888	0,361	Valid
X1.9	0,898	0,361	Valid
X1.10	0,830	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan sah. Hal ini dikarenakan nilai $r_{\text{calculate}}$ adalah $> r_{\text{table}}$ (0,361), sehingga semua pernyataan ini dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,825	0,361	Valid
X2.2	0,815	0,361	Valid
X2.3	0,772	0,361	Valid
X2.4	0,741	0,361	Valid
X2.5	0,857	0,361	Valid
X2.6	0,841	0,361	Valid
X2.7	0,934	0,361	Valid
X2.8	0,905	0,361	Valid
X2.9	0,740	0,361	Valid
X2.10	0,836	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas variabel mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{\text{calculate}}$ adalah $> r_{\text{table}}$ (0,361), sehingga semua pernyataan ini dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 3.
Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,860	0,361	Valid
Y.2	0,778	0,361	Valid
Y.3	0,778	0,361	Valid
Y.4	0,868	0,361	Valid
Y.5	0,842	0,361	Valid
Y.6	0,842	0,361	Valid
Y.7	0,846	0,361	Valid
Y.8	0,887	0,361	Valid
Y.9	0,930	0,361	Valid
Y.10	0,887	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas variabel mengenai produktivitas karyawan menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{\text{calculate}}$ adalah $> r_{\text{table}}$ (0,361), sehingga semua pernyataan ini dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
.959	10

Hasil uji keandalan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dapat dilihat bahwa alfa Cronbach pada variabel ini lebih tinggi dari nilai dasar $0,959 > 0,60$ hasilnya membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X1) dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
0,946	10

Hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat bahwa alfa Cronbach pada variabel ini lebih tinggi dari nilai dasar $0,946 > 0,60$ hasilnya membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
0,955	10

Hasil uji reliabilitas pada variabel Produktivitas Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa alfa Cronbach pada variabel ini lebih tinggi dari nilai dasar $0,955 > 0,60$ hasilnya membuktikan bahwa semua pernyataan dalam variabel kuesioner (Y) dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 7.
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	127	10	50	40,31	6,697
Motivasi Kerja	127	10	50	40,69	5,661
Produktivitas Kerja	127	10	50	41,41	6,058
Valid N (listwise)	127				

Berdasarkan tabel uji statistik deskriptif di atas, menunjukkan bahwa responden berjumlah 127. Adapun deskriptif pervariabel sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja

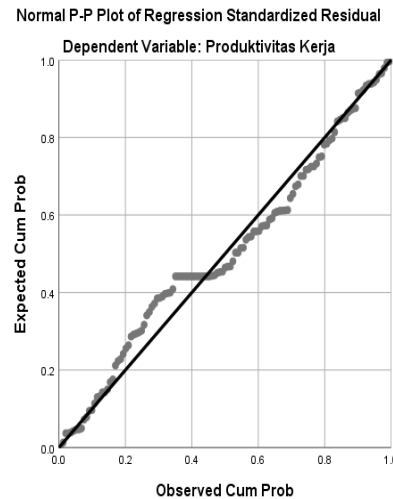
Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif di atas, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 10, nilai maksimum 50, nilai mean 40,31 dan nilai deviasi 6,697. Maka dapat dikatakan data tersebut baik dan tidak terjadi penyimpangan karena nilai *mean* > nilai standar deviasi.

2) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif di atas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 10, nilai maksimum 50, nilai mean 40,69 dan nilai deviasi 5,661. Maka dapat dikatakan data tersebut baik dan tidak terjadi penyimpangan karena nilai *mean* > nilai standar deviasi.

3) Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif di atas, dapat diketahui bahwa variabel produktivitas karyawan memiliki nilai minimum 10, nilai maksimum 50, nilai mean 41,41 dan nilai deviasi 6,696. Maka dapat dikatakan data tersebut baik dan tidak terjadi penyimpangan karena nilai *mean* > nilai standar deviasi.



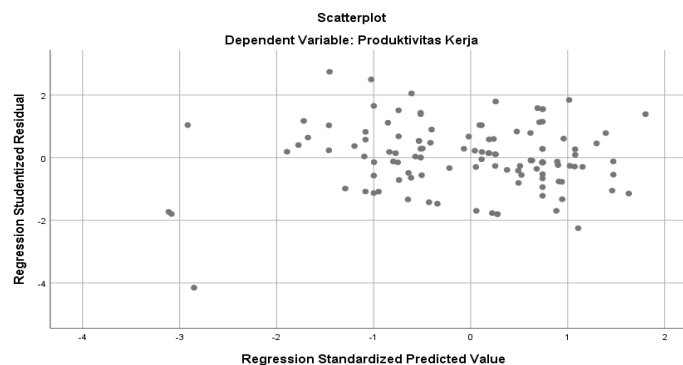
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan data pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal. Garis diagonal ini merupakan garis referensi yang menunjukkan distribusi normal. Karena sebagian besar titik data berada di sekitar garis tersebut, hal ini menunjukkan bahwa data menyebar secara normal.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,716	1,396
Motivasi Kerja	0,716	1,396

Berdasarkan table 8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF variabel kepuasan kerja (X1) memiliki skor 0,716 dan 1,396, variabel motivasi kerja (X2) memiliki skor 0,716 dan 1,396. Yang berarti nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas grafik heteroskedastisitas tersebut dilihat bahwa titik-titik menyebar ke bawah, di atas, di sekitar nol. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9.
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	18.825	1.951	-	9.651
Kepuasan Kerja	0.218	0.065	0.315	3.363
Motivasi Kerja	0.166	0.071	0.219	2.343

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai a sebesar 18,825 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas karyawan tidak mengalami perubahan atau konstan.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 18,825 + 0,218X_1 + 0,166X_2 + e$$

Diketahui nilai koefisien regresi $X_1=0,218$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,218 dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja sama dengan nol atau konstan. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi $X_2=0,166$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,166 dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja sama dengan nol.

Tabel 10
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.470	0.221	0.208	3.632	1.749

Berdasarkan table di atas maka diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,221. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 22,1%, sedangkan sisanya sebesar 77,9% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 11.
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.825	1.951	–	9.651	.000
Kepuasan Kerja	0.218	0.065	0.315	3.363	.001
Motivasi Kerja	0.166	0.071	0.219	2.343	.021

Dari hasil uji parsial diatas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai t tabel yang diperoleh dari rumus $df=n-k-1$, dimana n =jumlah sampel dan k =jumlah variabel independen, jadi $df= 127-2-1= 124$. Dengan pengujian dua sisi (signifikasi=0,05) diperoleh t tabel sebesar 1,979.

- 1) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan (H1).
Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel ($3,363 > 1,979$) dan nilai signifikasi < dari nilai alpha ($0,02 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- 2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan (H2).
Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Dibuktikan dengan t-hitung > t-tabel ($2,343 > 1,979$) dan nilai signifikasi < dari nilai alpha ($0,02 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 12.
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	463.947	2	231.974	17.589	.000
Residual	1635.410	124	13.189		
Total	2099.358	126			

Nilai Ftabel untuk nilai signifikasi 0,05 dengan regression $df_1= k-1$ atau $3-1 = 2$ (k jumlah variabel) dan residua $df_2 = 127-2-1= 124$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) maka hasil yang diperoleh untuk Ftabel adalah sebesar 3,069. Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% ($0,00 < 0,1$), dan Fhitung > Ftabel ($17,589 > 3,069$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 18,825 + 0,218X_1 + 0,166X_2 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia. Dibuktikan dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,363 > 1,979$) dan nilai signifikansi $<$ dari nilai alpha ($0,02 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Jadi, “kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Inoac Polytechno Indonesia”. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia mampu memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 18,825 + 0,218X_1 + 0,166X_2 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) karyawan Pt. Inoac Polytechno Indonesia. Dibuktikan dengan t -hitung $>$ t -tabel ($2,343 > 1,979$) dan nilai signifikansi $<$ dari nilai alpha ($0,02 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Jadi, “motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Pt. Inoac Polytechno Indonesia”. Motivasi kerja pada karyawan Pt. Inoac Polytechno Indonesia mampu memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 18,825 + 0,218X_1 + 0,166X_2 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% ($0,00 < 0,1$), dan F hitung $>$ F tabel ($17,589 > 3,069$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada karyawan Pt. Inoac Polytechno Indonesia. Jadi “kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada karyawan Pt. Inoac Polytechno Indonesia

SIMPULAN

Bahwa kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Inoac Polytechno Indonesia. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai t -hitung $3,363 > t$ -tabel $1,979$ dan signifikansi $0,02 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Begitu pula dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t -hitung $2,343 > t$ -tabel $1,979$ dan signifikansi $0,02 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H_2) juga diterima. Secara simultan, melalui uji F , diketahui bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F -hitung $17,589 > F$ -tabel $3,069$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyani, E. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Tirta

- Musi Unit Rambutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 70–88. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.509>
- Fahmi, T. (2020). Pengaruh Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan. *Warta Dharmawangsa*, 14(3), 554–563. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i3.836>
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu perusahaan (Utamajaya dan Sriathi , 2015). Sumber daya manusia juga merupakan salah.* 8(7), 4474–4503.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan studi kasus pada pt angkasa pura 1 (persero). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 23–40.
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 42–54. <http://www.jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/101/113>
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 48–58. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1185>