

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI JAWA BARAT**

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun Oleh :

**Devita Fujiyanti**

**NIM : 2010801007**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS EKONOMI ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**

**UNIVERSITAS 'AISYIYAH**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI JAWA BARAT**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan Guna Melengkapi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Psikologi**

**Program Studi Psikologi**

**Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora**

**di Universitas 'Aisyiyah**

**Yogyakarta**



**Disusun Oleh :**

**Devita Fujiyanti**

**2010801007**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS EKONOMI ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**

**UNIVERSITAS 'AISYIYAH**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI JAWA BARAT**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Disusun Oleh :**

**DEVITA FUJIYANTI**

**2010801007**

Telah Memenuhi Persyaratan dan Disetujui Untuk Dipublikasikan

Program Studi Psikologi  
Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora  
Di Universitas 'Aisyiyah  
Yogyakarta

23 Februari 2024

Oleh Pembimbing : Tri Winarsih, S.Psi., M.Psi., Psikolog.



# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI JAWA BARAT<sup>1</sup>

Devita Fujiyanti<sup>2</sup>, Tri Winarsih<sup>3</sup>  
Email : [devita.fujiyanti10@gmail.com](mailto:devita.fujiyanti10@gmail.com)

## ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan sampel 100 karyawan di Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner menggunakan skala kepuasan kerja, skala motivasi kerja, dan skala produktivitas kerja sebagai alat ukur. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat berada pada kategori sedang atau cukup. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan khususnya di Jawa Barat bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih seimbang dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih mempertimbangkan dalam pemberian benefit agar sesuai dengan tingkat pendidikan dan beban pekerjaan, memberikan penghargaan atau bonus bagi karyawan berprestasi, meningkatkan sarana dan fasilitas pekerjaan khususnya demi keamanan dan keselamatan kerja, meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar tidak multi-jabatan, penempatan karyawan sesuai dengan bidang dan minat bakatnya, melakukan pelatihan atau training bagi karyawan baru agar dapat lebih memahami bidang pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

**Kata Kunci** : kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja

- 
1. Judul
  2. Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
  3. Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

# THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN WEST JAVA<sup>1</sup>

Devita Fujiyanti<sup>2</sup>, Tri Winarsih<sup>3</sup>  
Email: [devita.fujiyanti10@gmail.com](mailto:devita.fujiyanti10@gmail.com)

## ABSTRACT

Employee productivity is crucial as a measure of success in running a business. Productivity is driven by a mindset that always seeks improvement, i.e., aiming for a better quality of life today than yesterday and striving for a better tomorrow. The aim of this study was to investigate the relationship between job satisfaction, work motivation, and employee productivity with a sample of 100 employees in West Java. This study employed quantitative research method. Data were collected using questionnaires to measure job satisfaction, work motivation, and employee productivity. Data analysis was conducted using multiple regression analysis with the assistance of SPSS 23 software. The research results show a positive simultaneous relationship between job satisfaction, work motivation, and employee productivity. The higher the job satisfaction and work motivation of employees, the higher their productivity. Meanwhile, the lower the job satisfaction and work motivation of employees, the lower their productivity. Overall, the job satisfaction, work motivation, and productivity of employees in West Java are categorized as moderate or sufficient. To increase employee productivity, especially in West Java, companies can improve job satisfaction to better align with work motivation. This can be achieved by carefully considering benefits to match employees' educational levels and workloads, rewarding high-performing employees, enhancing workplace facilities and safety measures, improving the quality and quantity of human resources to reduce multitasking, aligning employee placements with their field and interests, and providing training for new employees to better understand their roles. These efforts are expected to contribute to greater job satisfaction and increased work motivation.

Keywords : job satisfaction, work motivation, employee productivity

---

<sup>1</sup>Title

<sup>2</sup>Student of Psychology, Faculty of Economics, Social Sciences & Humanities,  
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup>Lecturer of Faculty of Economics, Social Sciences & Humanities, Universitas 'Aisyiyah  
Yogyakarta

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset yang berharga bagi perusahaan. Sebagai aset, karyawan harus bisa dikelola dan diperlakukan dengan baik agar tetap bisa membantu kemajuan lebih kepada organisasi atau perusahaan. Pengelolaan organisasi bisa dikatakan baik, ditentukan dari kegiatan bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan. (Khumairoh, 2018). Menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) Jawa Barat dalam data Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat pada Februari 2023, dari jumlah penduduk Provinsi Jawa Barat 50 juta orang, penduduk usia kerja (diatas 15 tahun) di Provinsi Jawa Barat mencapai 69,94% sebanyak 38,05 juta orang (laki-laki 19,24 juta orang dan perempuan 18,81 juta orang), dengan jumlah angkatan kerja (15-64 tahun) di Provinsi Jawa Barat mencapai 69,94% sebanyak 25,40 juta orang (laki-laki 16,05 juta orang dan perempuan 9,35 juta orang) yang terbagi menjadi 92,11% dengan status bekerja sebanyak 23,40 juta orang (laki-laki 14,71 juta orang dan perempuan 8,69 juta orang), 43,17% diantaranya bekerja di kegiatan formal dengan persentase laki-laki 46,89% dan perempuan 36,88%.

Sedangkan yang bekerja di kegiatan informal mencapai 56,83% dengan persentase laki-laki 53,11% dan perempuan 63,12%. Jika dibandingkan dengan jumlah penduduk usia kerja (diatas 15 tahun), tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Provinsi Jawa Barat hanya sebanyak 66,75% yang terbagi menjadi laki-laki 83,44% dan perempuan 49,68%. Sedangkan penduduk lansia bekerja di Provinsi Jawa Barat mencapai 50,61%.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) Jawa Barat dalam data Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat pada Februari 2023 tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Barat mencapai 7,89% yaitu berjumlah 2 juta orang yang terbagi menjadi 8,38% laki-laki sebanyak 1,34 juta orang dan 7,05% perempuan sebanyak 6,59 juta orang. Sedangkan penduduk Provinsi Jawa Barat yang berusia di atas 15 tahun dan berstatus bukan angkatan kerja sebanyak 12,65 juta orang (laki-laki 3,18 juta orang dan perempuan 9,46 juta orang). Oleh karena itu, tingkat ketidakaktifan (persentase penduduk yang bukan angkatan kerja terhadap total penduduk usia kerja) di Provinsi Jawa Barat mencapai 33,25%, diantaranya laki-laki 16,56% dan perempuan 50,32%. Ditinjau dari *Employment to Population Ratio (EPR)* yaitu rasio penduduk bekerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (diatas 15 tahun) di Provinsi Jawa Barat, persentasenya mencapai 61,48% yang terbagi menjadi laki-laki 76,44% dan perempuan 46,17%. Sedangkan tingkat kesempatan kerja (TKK) di Provinsi Jawa Barat mencapai 92,11%.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), dijelaskan bahwa penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15

tahun dan lebih. Sedangkan usia produktif adalah berada pada rentang antara 15 tahun sampai 64 tahun. Menurut BPS, usia produktif juga termasuk dalam angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

Menurut Arisandi (2018), Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai suatu tingkat hasil kerja tertentu. Tingkat hasil kerja tinggi, maka produktivitas tenaga kerja juga tinggi, dimana produktivitas itu sangat di tentukan oleh aspek-aspek sosial ekonomi antara lain : pengalaman kerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, pendapatan, pola konsumsi dan motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas artinya keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan

masukan yang ada dalam organisasi (Lestari,2021). Sedangkan produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu (Bachtiar,2019).

Lebih lanjut, Sedarmayanti (2018) menjelaskan produktivitas kerja adalah bagaimana menciptakan ataupun meningkatkan hasil barang serta jasa setinggi mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efektif (Millah,2021).

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan

yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan (Wiliandari,2015). Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Hidayat,2018). Lebih lanjut, Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Fitrahayu,2021). Luthans (2006) menambahkan, kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada

organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Simanjuntak,2020).

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan saat bekerja. Menurut Herzberg (1959) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Herzberg, dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (two factor theory) (Stephanie,2020).

Menurut Herzberg (1959), motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivational. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai

kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian/penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik menurut Herzberg (1959) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah kebijakan personalia dan praktek-praktek manajemen perusahaan dimana suatu pekerjaan dilakukan, supervisi teknis yang diterima pada pekerjaan tersebut, hubungan antara individu dengan supervisor dan kolega, dan kualitas kerja (Christanto, 2015).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang sedang bekerja di Jawa Barat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus *slovin*.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner menggunakan skala kepuasan kerja, skala motivasi kerja, dan skala produktivitas kerja sebagai alat ukur yang dikemas dalam skala *likert* dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Analisis data

menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 23.

## HASIL

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jawa Barat dalam rentang usia produktif yaitu usia 18-

64 tahun. Dalam penelitian ini melibatkan populasi 150 karyawan di Jawa Barat, dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 100 karyawan yang bekerja di Jawa Barat. Pengambilan data menggunakan 3 skala diantaranya skala produktivitas kerja, skala kepuasan kerja

dan skala motivasi kerja yang dilakukan secara *online* dengan membagikan kuesioner kepada para pekerja di Jawa Barat melalui *google form*.

Didapatkan hasil bahwa dari keseluruhan responden, responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 55 karyawan, lalu disusul dengan responden perempuan sebanyak 45

karyawan. Ditinjau dari rentang usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 49 karyawan dan paling sedikit pada rentang usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 9 karyawan.

Pada penelitian ini kategorisasi datanya menggunakan skor Hipotetik dikarenakan bertujuan untuk melihat skor kelompok secara umum untuk menginterpretasi suatu kelompok. Statistik hipotetik menggunakan pendekatan referensi berupa kriteria.

**Tabel 1 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Tinggi	$X > 36$	28	28%
Sedang	$24 \leq X \leq 36$	65	65%
Rendah	$X < 24$	7	7%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Berikut untuk kategorisasi skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2 Kategorisasi Skala Motivasi Kerja**

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Tinggi	$X > 45$	13	13%
Sedang	$30 \leq X \leq 45$	87	87%
Rendah	$X < 30$	0	0%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya, untuk kategorisasi

skala produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja**

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Tinggi	$X > 54$	5	5%
Sedang	$36 \leq X \leq 54$	95	95%
Rendah	$X < 36$	0	0%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4 Uji Normalitas**

Variabel	Indeks Normalitas	Sig (p)	Ket
Data Residual	0,063	0,200	Data terdistribusi normal

Berdasarkan tabel diatas, pada uji

One Sample Kolmogorov-Smirnov, memiliki nilai signifikansi 0,200. Nilai Signifikansi (Sig.) tersebut lebih  $> 0,05$ , maka data penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

**Tabel 5 Uji Linieritas**

Variabel	Linearity		Deviation From Linearity		Ket
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
PK * KK	2,795	0,099	1,214	0,266	Linier
PK * MK	14,609	0,000	1,008	0,461	Linier

- PK \* KK Deviation from Linearity adalah 0,266 atau Sig.  $> 0,05$ , maka ada hubungan yang linier antara Kepuasan Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

- PK \* MK Deviation from Linearity adalah 0,461 atau Sig.  $> 0,05$ , maka ada hubungan yang linier antara Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 6 Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tollerance	VIF	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolinieritas

Nilai Tollerance pada kedua

variabel independen tersebut adalah 0,987 atau lebih besar dari 0,10, maka artinya

tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 7 Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (F Regresi)	Sig (p)	Ket
Produktivitas Kerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)	12,403	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Berganda, dapat diuraikan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,008 - 0,041 + 0,400$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai positif sebesar 31,008, tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika semua variabel independen meliputi X1

dan X2 bernilai 0, maka Y secara rata-rata adalah 31,008.

- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai negatif sebesar -0,041. Hal ini menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja (X1) mengalami kenaikan 1, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,041 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda negatif artinya menunjukkan pengaruh yang berlawanan antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 memiliki nilai positif sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan jika X2 mengalami kenaikan 1, maka Y akan naik sebesar 0,400 dengan asumsi

variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Hipotesis yang diajukan dalam uji F ini adalah “Ada hubungan Antara Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)”. Dilihat dari tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai F hitung 12,403 > F Tabel 3,093, maka artinya hipotesis diterima
- Nilai Signifikansi yaitu 0,000 atau <0,05, maka artinya hipotesis diterima
- Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 8 Uji t Parsial**

Variabel	Koefisien Perbedaan (t)	Sig (p)	Ket
Kepuasan Kerja	-0,584	0,561	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja	4,980	0,000	Sangat Signifikan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Ada hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)
- H2 = Ada hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Didapatkan hasil bahwa:

- H1 Nilai signifikansi (Sig) 0,561 atau > 0,05 maka tidak ada hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) atau hipotesis ditolak.



- H2 Nilai signifikansi (Sig) 0,000 atau  $< 0,05$  maka ada hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) atau hipotesis diterima.

**Tabel 9 Perhitungan Sumbangsih Efektif**

Komponen Variabel	b	Cross Product	Regression	Sumb. Efektif Total
Kepuasan Kerja (X1)	-0,041	-10,100	379,930	0,451
Motivasi Kerja (X2)	0,400	947,370		

$$SE \text{ Kepuasan Kerja (X1)} = \frac{-0,041 \times -10,100 \times 0,451}{379,930} \times 100\% = 0,05\%$$

$$SE \text{ Motivasi Kerja (X2)} = \frac{0,400 \times 947,370 \times 0,451}{379,930} \times 100\% = 44,98\%$$

**Tabel 10 Sumbangsih Efektif**

Komponen Variabel	Sumb. Efektif Komponen
Kepuasan Kerja (X1)	0,05%
Motivasi Kerja (X2)	44,98%
Total	45%

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa Sumbangan Efektif (SE) variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,05%. Sementara Sumbangsih

Efektif (SE) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 44,98%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) daripada variabel Kepuasan Kerja (X1). Untuk total SE adalah sebesar 45%.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Hal tersebut juga dapat dilihat dari nilai korelasi antar variabel maupun nilai korelasi secara simultan.

Hipotesis pertama berbunyi ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat ditolak, dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang mendapatkan hasil signifikansi 0,561 maka korelasi dapat

dikatakan tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansi  $>0,05$ . Oleh karena itu, tidak terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat. Selanjutnya, terdapat arah hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar  $-0,041$ . Selanjutnya, tingkat kepuasan kerja karyawan di Jawa Barat adalah sedang sebanyak 65 karyawan (65%) dari 100 karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan rendah, ataupun sebaliknya yaitu jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka produktivitas kerja karyawan tinggi. Maka dari itu, hasil dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh

secara simultan, namun memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara parsial. Variabel kepuasan kerja memiliki sumbangsih efektif komponen hanya sebesar 0,05% saja, nilai ini menunjukkan pengaruh yang sangat lemah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muayyad (2016), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah hanya sebesar 7,5% saja.

Hipotesis kedua berbunyi ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat diterima, dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang mendapatkan hasil signifikansi 0,000 maka korelasi dapat dikatakan signifikan dikarenakan nilai signifikansi  $<0,05$ . Oleh karena itu,

terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat. Selanjutnya, arah hubungan positif dibuktikan dengan besaran nilai koefisien regresi dengan hasil sebesar 0,400. Selanjutnya, tingkat motivasi kerja karyawan di Jawa Barat adalah sedang sebanyak 87 karyawan (87%) dari 100 karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya yaitu jika motivasi kerja karyawan rendah, maka produktivitas kerja karyawan rendah. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan, dan memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial. Variabel motivasi kerja memiliki sumbangsih efektif komponen sebesar 44,98%, nilai ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, peningkatan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis ketiga berbunyi ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat diterima. Didapatkan hasil bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat sedang sebanyak 95 karyawan (95%) dari 100 karyawan.

Secara keseluruhan, tingkat produktivitas kerja karyawan sedang, tingkat kepuasan kerja karyawan sedang, tingkat motivasi kerja karyawan sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa secara simultan, ada hubungan antara kepuasan

kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat. Kemudian, dilihat dari perhitungan korelasi ketiga variabel tersebut mendapatkan hasil signifikansi 0,000 yaitu  $<0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan. Selanjutnya, dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 12,403 menunjukkan hubungan antar variabel yang positif dan sangat kuat.

Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Adanya hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan maka semakin rendah juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja

dan motivasi kerja memiliki sumbangsih efektif total sebesar 45%, nilai ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat.

Uraian diatas sejalan dengan penelitian Paskanindia (2019) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya dan sebaliknya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat.
2. Terdapat hubungan negative yang signifikan secara parsial antara

kepuasan kerja dengan produktivitas

kerja karyawan di Jawa Barat.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat.

4. Tingkat kepuasan kerja karyawan di Jawa Barat berada pada kategori sedang atau cukup.

5. Tingkat motivasi kerja karyawan di Jawa Barat berada pada kategori sedang atau cukup.

6. Tingkat produktivitas kerja karyawan di Jawa Barat berada pada kategori sedang atau cukup.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arisandi, F. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap Di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus :Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun)*. (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Repository UMSU.

<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/9378>

Bachtiar, P. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*. (Skripsi (S1) thesis, Universitas Pasundan). Repository UNPAS .  
<http://repository.unpas.ac.id/43127/>

Badan Pusat Statistik Jabar. (2023, September 26). Keadaan angkatan kerja di provinsi Jawa Barat Februari 2023. Jabar.bps.go.id. Diakses pada 23 November 2023 melalui  
<https://jabar.bps.go.id/publication/2023/09/26/4fe69f7d21cdd77435314f84/keadaan-angkatan-kerja-di-provinsi-jawa-barat-februari-2023.html>

Badan Pusat Statistik. Tenaga Kerja. *Definisi Usia Kerja*. Bps.go.id. Diakses pada 12 Oktober 2023 melalui  
<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

Christanto, R. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts TBK cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 93–100. Jurnal.  
<http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/jrma/article/view/462>

- Fitrahayu, F. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo*. (Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palopo). Repository UM Palopo. <http://repository.umpalopo.ac.id/1286/>
- Hidayat, R. (2018). *hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan pt. blue bird pekanbaru*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Repository UIN Suska. <https://repository.uin-suska.ac.id/13738/>
- Kemenperin. (2003). Undang - undang ri no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Diakses pada 12 Oktober 2023 melalui [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Khumairoh, K. (2018). *Pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada j&t express lumajang*. Undergraduate Thesis, ITB Widya Gama Lumajang. Repository ITB Wiga Lumajang. <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/511/>
- Lestari, S. D. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi CV. Asa Putra Promosindo)*. Jurnal Manajemen Keuangan, Pemasaran, SDM Dan Operasi, 3(4), 1–13. Jurnal. <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/7131>
- Millah, S. (2021) *Hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April Collection*. (Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). Repository UIN Walisongo. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/16712/>
- Stephanie, L. (2020). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah*. (S1 thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta). <https://ejournal.uajy.ac.id/22915/>
- Simanjuntak, C. E. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru di sekolah swasta HKBP di kota Medan*. (Skripsi thesis, Universitas HKBP Nommensen). Repository UHN. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5044>
- Wiliandari, Y. (2019). *Kepuasan kerja karyawan*. Society, 6(2), 81–95. Jurnal. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>