

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Transportasi Darat Alat Berat PT. Jaya Lestari Transindo

Rafi Eka Nugraha^{1*}, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Raffieka152@gmail.com^{1*}, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id², wwidjanarko@gmail.com³

Corresponding Author: Rafi Eka Nugraha Raffieka152@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Keywords: Kepuasan,
Motivasi, Produktivitas,
Karyawan

Received : 08, Jan

Revised : 23, Jan

Accepted: 15, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Infrastruktur merupakan salah satu bidang yang memegang peran kunci dalam pembangunan Indonesia karena dapat mendorong pertumbuhan perekonomian bangsa. Dalam pembangunan infrastruktur sendiri erat kaitannya dengan segala peralatan konstruksi yang berperan sama pentingnya dalam proses pembangunan infrastruktur. PT. Jaya Lestari Transindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi pengiriman barangbarang proyek dan alat-alat berat ke seluruh wilayah di Indonesia melalui jalur darat yang berpusat di kota Banjarmasin. Selain sebagai penyedia jasa transportasi dan pengiriman barang dan alat berat, PT. Jaya Lestari Transindo juga menyediakan berbagai alat berat yang disewakan untuk menunjang pembangunan proyek-proyek dan melayani penjualan truck dengan kualitas yang prima. Dalam pengembangan perusahaan infrastruktur ini perlu adanya sumber daya yang mendukung seperti halnya sumber daya manusia yang mana karyawan perusahaan yang berkerja. Karyawan perusahaan untuk bekerja lebih baik dan suportif perlu adanya kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Jasa Transportasi Darat Alat Berat PT. Jaya Lestari Transindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh dari para partisipan dengan jumlah 110 orang populasi. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.

PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang Indonesia sedang giat-giatnya melangsungkan kegiatan pembangunan di segala bidang guna dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, dimana salah satu bidang penting pemegang kunci dalam pembangunan Indonesia adalah sektor infrastruktur yang karenanya dapat mendorong pertumbuhan perekonomian bangsa untuk terwujudnya pembangunan nasional (Safina et al., 2024).

Secara umum berdirinya suatu perusahaan adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran sesuai seperti apa yang ditentukan, termasuk halnya dalam perusahaan jasa transportasi alat berat. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya sebagai unsur pokok yang memiliki peran paling krusial dalam suatu perusahaan, maka demikian perusahaan harus memberikan perhatian lebih dalam pemberdayaan sumber daya manusia demi kelancaran dan stabilitas operasional gerak dalam perusahaan. Dilain sisi fungsi sosial baik internal maupun eksternal juga harus dijalankan oleh perusahaan untuk nantinya dapat menjamin kesejahteraan setiap karyawan yang berdampak pada kelangsung hidup perusahaan (Basuki, 2023).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hal tersebut adalah kepuasan kerja karyawan, sebagaimana merupakan bentuk ungkapan karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan sesama rekan pekerjaan (Herdiyanti et al., 2022). Sedangkan menurut (Marayasa et al., 2022) seseorang merasa puas dalam bekerja jika terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan selama menjalani pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan bersifat subjektif, hal ini mengacu pada perbandingan terhadap apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan harapannya, keinginannya, pikirannya. Sejalan dengan dua definisi sebelumnya, (Safrizal, 2023) dalam bukunya yang berjudul Kepuasan Kerja, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah situasi dimana karyawan meyakini pekerjaannya, yang berhubungan dengan situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan atau upah yang diterima karyawan, dan hal-hal lainnya yang menyangkut dalam faktor psikologis dan fisik.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hal tersebut adalah kepuasan kerja karyawan, sebagaimana merupakan bentuk ungkapan karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan sesama rekan pekerjaan (Herdiyanti et al., 2022). Sedangkan menurut (Marayasa et al., 2022) seseorang merasa puas dalam bekerja jika terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan selama menjalani pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan bersifat subjektif, hal ini mengacu pada perbandingan terhadap apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan harapannya, keinginannya, pikirannya. Sejalan dengan dua definisi sebelumnya, (Safrizal, 2023) dalam bukunya yang berjudul Kepuasan Kerja, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah situasi dimana karyawan meyakini pekerjaannya, yang berhubungan dengan situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan atau upah yang diterima karyawan, dan hal-hal lainnya yang menyangkut dalam faktor psikologis dan fisik.

PT. Jaya Lestari Transindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi pengiriman barang-barang proyek dan alat-alat berat ke seluruh wilayah di Indonesia melalui jalur darat yang berpusat di kota Banjarmasin, dimana perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2017 silam. Selain sebagai penyedia jasa transportasi dan pengiriman barang dan alat berat, PT. Jaya Lestari Transindo juga menyediakan berbagai alat berat yang disewakan untuk menunjang pembangunan proyek-proyek dan melayani penjualan truck dengan kualitas yang prima. Kepuasan kerja karyawan di PT Jaya Lestari Transindo bahwa pemberian kompensasi gaji atau insentif dianggap kurang memadai dengan 60% karyawan merasa tidak puas, komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan dinilai kurang lancar yang dirasakan oleh 45% karyawan, dan kurangnya kesempatan untuk naik jabatan menjadi perhatian 50% karyawan. Sedangkan untuk aspek motivasi kerja, tidak berbeda jauh presentase yang dirasakan oleh karyawan bahwa gaya kepemimpinan atasan dianggap kurang inspiratif dimana 55% karyawan merasakannya, sebanyak 35% karyawan juga merasa jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting, dan ketidakseimbangan seperti jam kerja yang tidak fleksibel memengaruhi 70% karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Jaya Lestari Transindo, diketahui bahwa beberapa karyawan lebih termotivasi ketika mendapatkan apresiasi atas kinerja mereka, seperti bonus berdasarkan pencapaian atau penghargaan sebagai karyawan terbaik. Namun, terdapat pula tantangan yang menghambat motivasi kerja, seperti kurangnya dukungan dari atasan, ketidakjelasan dalam penetapan tujuan kerja, serta terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier. Karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilannya cenderung mengalami penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin dalam memberikan motivasi, menerapkan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan, serta menciptakan lebih banyak peluang bagi karyawan untuk berkembang, sehingga motivasi kerja tetap terjaga dan produktivitas perusahaan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Jaya Lestari Transindo selama prasurvei, ditemukan adanya fenomena produktivitas karyawan yang berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan. Beberapa faktor yang menjadi kendala antara lain kurangnya keterampilan pada karyawan baru, ketidaktepatan waktu akibat masalah koordinasi, serta lingkungan kerja yang kurang tertata dengan baik, terutama di divisi mekanik dan teknisi alat berat. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian tugas sering terjadi akibat minimnya komunikasi antar tim operasional. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan bagi karyawan, menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih ketat, serta memperbaiki koordinasi antar divisi guna memastikan produktivitas tetap optimal dan operasional berjalan lebih efektif. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas

karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo, dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Dalam bukunya yang berjudul *Kepuasan Kerja*, (Safrizal, 2023) menyebut bahwa kepuasan kerja bersifat individual dimana hal itu berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap kepuasaan pada pekerjaannya sebagai sikap emosional dalam menyukai atau mencintai pekerjaannya, hal ini dapat terlihat ketika karyawan menunjukkan sikap positif yang menandakan karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya. kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Beberapa indikator kepuasan kerja menurut Ansory & Indrasari (2018) adalah memenuhi kebutuhan dasar karyawan, memenuhi harapan karyawan, dan memenuhi keinginan karyawan.

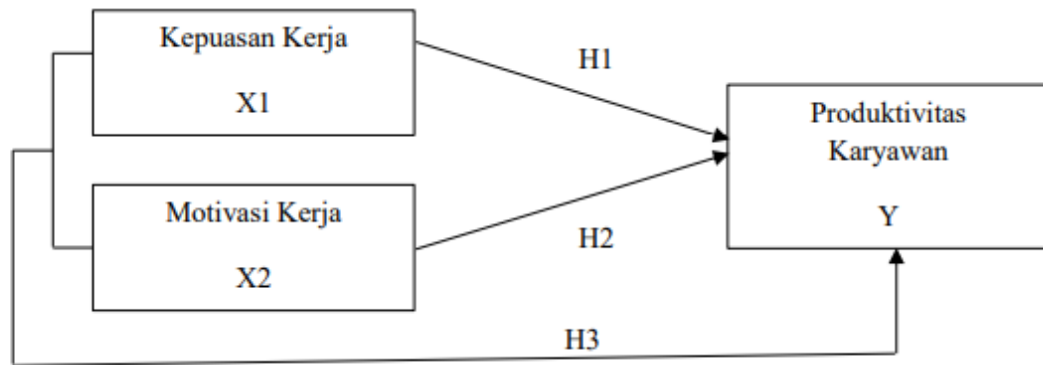
Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasica et al., 2023). Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi tertentu yang mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dengan secara sadar, dari pengertian tersebut diketahui bahwa prinsip dari motivasi itu sendiri menysasar pada seseorang hanya akan melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Beberapa indikator motivasi kerja berdasarkan Khaeruman et al., (2021) yaitu daya dorong, kemauan, dan tanggungjawab.

Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan merupakan sebuah keadaan dari hasil karya atau kerja yang dilihat dari kualitas ataupun kuantitas seorang karyawan, dimana karyawan tersebut sebagai pelaku terhadap tugas dan beban kerja yang diembannya (Nevira et al., 2023). Produktivitas kerja adalah mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja pegawai yang telah diselesaikan berdasarkan tugas, tanggung jawabnya, fungsi dan waktu (Zahroh, 2016). Beberapa indikator dari produktivitas kerja adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerja sama tim dan kreativitas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1 :Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

H2 :Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

H3 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi yaitu karyawan PT Jaya Lestari Transindo sebanyak 110 dan total sampel dengan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi adalah sampel penelitian yaitu 110 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, serta pembagian kuesioner kepada responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Kuesioner diukur dengan skala likert. Analisis data dengan pengujian uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji regresi simultan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Pengujian validitas pada kepuasan kerja (X1) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,675	0,187	VALID
Pernyataan 2	0,414	0,187	VALID
Pernyataan 3	0,551	0,187	VALID
Pernyataan 4	0,550	0,187	VALID
Pernyataan 5	0,539	0,187	VALID
Pernyataan 6	0,676	0,187	VALID
Pernyataan 7	0,641	0,187	VALID
Pernyataan 8	0,568	0,187	VALID
Pernyataan 9	0,544	0,187	VALID

Diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan variabel memiliki nilai r yang lebih besardari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,187, sehingga dapat disimpulkan bahwa sembilan butir pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Pengujian validitas motivasi kerja (X2) yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,612	0,187	VALID
Pernyataan 2	0,611	0,187	VALID
Pernyataan 3	0,628	0,187	VALID
Pernyataan 4	0,522	0,187	VALID
Pernyataan 5	0,581	0,187	VALID
Pernyataan 6	0,545	0,187	VALID
Pernyataan 7	0,538	0,187	VALID
Pernyataan 8	0,248	0,187	VALID
Pernyataan 9	0,313	0,187	VALID

Diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,187, sehingga dapat disimpulkan bahwa dua belas pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,589	0,187	VALID
Pernyataan 2	0,527	0,187	VALID
Pernyataan 3	0,616	0,187	VALID
Pernyataan 4	0,612	0,187	VALID
Pernyataan 5	0,711	0,187	VALID
Pernyataan 6	0,627	0,187	VALID
Pernyataan 7	0,632	0,187	VALID
Pernyataan 8	0,479	0,187	VALID
Pernyataan 9	0,439	0,187	VALID
Pernyataan 10	0,230	0,187	VALID

Diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,187, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh

butir pernyataan yang ada pada variabel produktivitas karyawan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Pengujian realibilitas kepuasan kerja (X1) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Nilai Alpha Cronbach terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $0,739 > 0,70$, sehingga temuan kuesioner yang dibagikan memiliki tingkat reliabel baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Tabel 5. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	10

Nilai Alpha Cronbach terhadap variabel motivasi kerja sebesar $0,714 > 0,70$, sehingga temuan kuesioner yang dibagikan memiliki tingkat reliabel baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Tabel 6. Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	11

Nilai Alpha Cronbach terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar $0,732 > 0,70$, sehingga temuan kuesioner yang dibagikan memiliki tingkat reliabel baik, atau temuan kuesioner dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07555409
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,058
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Pada metode uji Kolmogorov - Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2 - tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

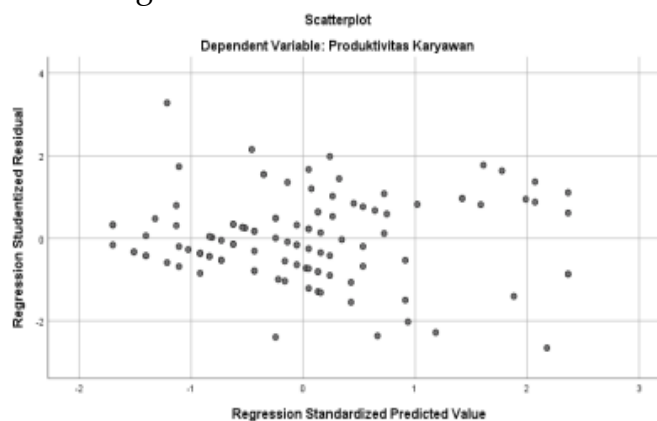
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,480	3,846		2,205	,030		
	Kepuasan Kerja	,345	,095	,312	3,616	,000	,709	1,410
	Motivasi Kerja	,540	,106	,438	5,082	,000	,709	1,410

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan variabel Independen Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedastisitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan (Y).

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,480	3,846		2,205	,030
	Kepuasan Kerja	,345	,095	,312	3,616	,000
	Motivasi Kerja	,540	,106	,438	5,082	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,480 + 0,345X_1 + 0,540X_2$$

1. Konstanta = 8,480 Memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja diasumsikan tidak ada, maka produktivitas karyawan mempunyai nilai sebesar 8,480.
2. Koefisien Kepuasan Kerja (X1) Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,345. Memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja 1 unit, maka akan diikuti juga peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,345.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,540. Memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja 1 unit, maka akan diikuti juga peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,540.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 10. Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,480	3,846		2,205	,030
	Kepuasan Kerja	,345	,095	,312	3,616	,000
	Motivasi Kerja	,540	,106	,438	5,082	,000

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y). Nilai thitung variabel kepuasan kerja 3,616 sehingga thitung > ttabel (3,616 > 1,982) dan nilai Sig 0,000 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Nilai t -hitung variabel motivasi kerja 5,082 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,082 > 1,982$) dan nilai Sig 0,000 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363,491	2	181,745	41,415	,000
	Residual	469,564	107	4,388		
	Total	833,055	109			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja						

Nilai Ftabel dalam tabel distribusi F untuk $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 110-3 = 107$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 3,08. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai Fhitung sebesar 41,415 dengan bernilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,08 dan bernilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,436	,426	2,09486
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.436 atau sama dengan 43,6%. Angka tersebut mengartikan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 43,6 %, sedangkan sisanya sebesar 56,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo. Hal ini didukung oleh nilai thitung sebesar 3,616 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,982, dan nilai Sig 0,000 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil

dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya kepuasan kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian (Narpati et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan penelitian (Hendri & Rismansyah, 2016) menemukan bahwa kepuasan kerja mendapatkan korelasi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo. Hal ini didukung oleh nilai thitung sebesar 5,082 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,982, dan nilai Sig 0,000 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian (Rampisela & Lumintang, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023) dan (Berlian & Rafida, 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 41,415 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,08, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.436 menunjukkan bahwa 43,6% variasi dalam produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan. Sementara itu, 56,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi, dan faktor eksternal lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo .

Penelitian (Prayudi, 2021) mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani, 2020) dan (Kuspini, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797-804.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Indomedia Pustaka.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81-93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1-15.
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523-530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Kuspini, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu 2019. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 6(2), 1681-1694. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol6.iss2.2020.618>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, Vol 6(Issue 2).
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl

- (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3(2), 174– 188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. Jurnal Riset Manajemen, 1(1), 107–126. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX, 4(2), 75–84.
- Putri, F. M., Sugiono, & Purnomo, H. (2023). Penerapan disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ksp. ubm-i, 2, 385–394.
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 302–311.
- Safina, S., Saepudin, E. A., Damayanti, A. S., Yani, L. R., Edista, L., & Cahyani, S. (2024). Analisis Ekonomi Politik Neoklasik dalam Pembangunan Infrastruktur di Indonesia. Article in Journal of MISTER Available at Cite This Article APA, 1(2), 137–142.
- Safrizal, H. B. A. (2023). Kepuasan Kerja. CV. Eureka Media Askara.
- Zahroh, U. L. (2016). Analisis Produktivitas Kerja Bagian Pelayanan Korporat Pada Pt Pos Indonesia. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, 5(10).