



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Yayasan Satunama Yogyakarta

Hizkia Wenno, Dismas Persada Dewangga Pramudita*

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstrak: Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai proses psikologis yang memberikan tujuan dan arahan terhadap perilaku, atau sebagai dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menunjukkan rasa suka dan cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Rachman et al., (2024) menjadi dasar yang kuat untuk memahami fenomena yang dapat diukur dengan angka. Dalam penelitian ini, kuantitatif yang akan digunakan untuk memahami dan menganalisis data secara ilmiah. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Yayasan SATUNAMA Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi berganda yaitu $0,032 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Yayasan SATUNAMA Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi berganda yaitu $0,000 < 0,05$.

Keywords: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.2999>

*Correspondence: Dismas Persada Dewangga Pramudita

Email: dismas.persada@uajy.ac.id

Received: 22-07-2025

Accepted: 22-08-2025

Published: 22-09-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Work motivation can be defined as a psychological process that provides goals and direction to behavior, or as an internal drive to fulfill unmet needs. Job satisfaction is an emotional feeling that reflects fondness and love for one's work. This attitude is manifested in work morale, discipline, and job performance. This research was conducted using a quantitative method. Quantitative research, according to Rachman et al. (2024), provides a strong foundation for understanding phenomena that can be measured numerically. In this study, the quantitative approach was used to scientifically understand and analyze data. The findings show a significant and positive influence of work motivation on employee productivity at Yayasan SATUNAMA Yogyakarta. This is evidenced by the results of the multiple regression test, namely $0.032 < 0.05$. There is also a significant and positive influence of job satisfaction on employee productivity at Yayasan SATUNAMA Yogyakarta, as proven by the multiple regression test result of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Work Productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu aset kunci yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Meskipun teknologi yang mutakhir dan dana yang mencukupi dapat mendukung operasional perusahaan, faktor sumber daya manusia tetap menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan (Ordelia & Andani, 2021).

Fungsi sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara itu, fungsi operasional meliputi pengadaan

tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pemutusan hubungan kerja. Keberadaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memperoleh karyawan yang kompeten guna mencapai produktivitas tinggi, tetapi juga diharapkan dapat menciptakan kondisi yang mendukung baik bagi lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Penerapan praktik sumber daya manusia yang positif dapat berdampak pada performa organisasi. Hal ini memperjelas bagian kompensasi sebagai bagian operasional sumber daya manusia di perusahaan (Bao et al, 2025). Fungsi manajerial dan operasional HR bisa berdampak ke motivasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan output organisasi .

Motivasi Kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, yang muncul karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh keikhlasan demi memperoleh hasil yang optimal dan berkualitas (Ikram et al, 2024). Motivasi Kerja merupakan kunci bagi organisasi yang sukses dalam memastikan kelangsungan pekerjaan di perusahaan (Lestari et al, 2025). Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai proses psikologis yang memberikan tujuan dan arahan terhadap perilaku, atau sebagai dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi Kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan di perusahaan. Motivasi Kerja adalah proses di mana kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja adalah aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena hal ini sangat penting bagi pengembangan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja tercapai ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas yang mereka temui di tempat kerja. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap tugas yang diembannya (Ullah et al, 2024).

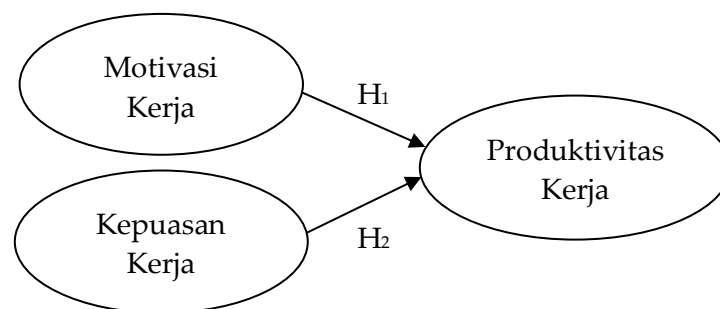
Kepuasan kerja merujuk pada perasaan emosional karyawan yang bisa bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki tujuan, pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka, termasuk terhadap kesulitan atau tantangan yang dihadapi. Kepuasan kerja harus dibangun dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menunjukkan rasa suka dan cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dirasakan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, serta dalam

berbagai kombinasi antara waktu bekerja dan tidak bekerja. Di hampir semua organisasi, ada pernyataan misi yang menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga. Untuk mencapai tujuan, bertahan, dan berhasil, setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang tepat di posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat.

Produktivitas kerja merupakan elemen krusial yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam menjaga daya saing dan menghadapi tantangan di tengah kondisi yang kompleks. Secara keseluruhan, produktivitas kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan keuntungan dan pertumbuhan organisasi. Lebih dari itu, produktivitas yang baik menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung kesejahteraan karyawan, serta mendorong kebahagiaan individu.

Produktivitas kerja yang optimal juga mampu membangkitkan semangat dan rasa percaya diri karyawan terhadap kinerja mereka. Dari perspektif tenaga kerja, manfaatnya mencakup peningkatan disiplin waktu, penurunan tingkat absensi, perbaikan kondisi psikologis, serta berkurangnya tingkat pergantian karyawan. Dengan demikian, fokus pada peningkatan produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong kemajuan organisasi sekaligus memberi dampak positif bagi masyarakat secara luas (Ullah et al, 2024).



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Metodologi

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Rachman et al., (2024) menjadi dasar yang kuat untuk memahami fenomena yang dapat diukur dengan angka. Dalam penelitian ini, kuantitatif yang akan digunakan untuk memahami dan menganalisis data secara ilmiah. Penelitian kuantitatif juga dapat memungkinkan peneliti untuk mengubah kompleksitas dunia nyata menjadi angka-angka yang dapat diolah, sehingga membuka peluang besar untuk pengembangan pengetahuan dan penyelesaian masalah.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan SATUNAMA Yogyakarta yang berada di Jalan Duwet No. 99, Jaran, Sendangadi, Kec. Melati, Kabupaten Sleman Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada 4 November 2024 sampai dengan 11 November 2024. Yayasan SATUNAMA Yogyakarta adalah Sebuah organisasi nirlaba yang fokus pada pemberdayaan masyarakat melalui pendampingan, advokasi, dan pelatihan. Organisasi ini secara resmi didirikan pada 25 Maret 1998 dan awalnya merupakan bagian dari Unitarian Service Committee Canada, yang telah beroperasi di

Indonesia sejak 1975. Pada masa itu, saat masih menjadi bagian dari USC Canada, program-program awal lembaga lebih banyak berfokus pada layanan kemanusiaan, seperti sumbangan untuk panti asuhan, penderita lepra, dan lansia. Dengan demikian, SATUNAMA memiliki pengalaman dalam mengelola program karitatif, advokasi, pemberdayaan, dan pembangunan masyarakat.

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Yayasan SATUNAMA Yogyakarta.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, sumber daya, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Purposive. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Yayasan SATUNAMA Yogyakarta

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan membagikan angket atau kuesioner kepada karyawan Yayasan SATUNAMA Yogyakarta. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2013). Kuesioner dalam penelitian ini berisikan dua bagian, yaitu bagian I berisikan faktor demografis responden seperti nama responden, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Hasil dan Pembahasan

Yayasan SATUNAMA adalah organisasi nirlaba yang fokus pada pemberdayaan masyarakat melalui pendampingan, advokasi, dan pelatihan. Yayasan SATUNAMA didirikan secara resmi pada 25 Maret 1998, SATUNAMA awalnya merupakan bagian dari Unitarian Service Committee Canada yang mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 1975. Saat masih menjadi bagian dari USC Canada, program-program awal lembaga ini lebih banyak berfokus pada kegiatan kemanusiaan, seperti memberikan bantuan kepada panti asuhan, penderita lepra, dan orang lanjut usia. Dengan demikian, SATUNAMA memiliki pengalaman dalam mengelola program-program kemanusiaan, advokasi, pemberdayaan, dan pembangunan masyarakat. Setelah bertransformasi menjadi SATUNAMA, lembaga ini melanjutkan dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan, seperti penguatan pendidikan politik untuk organisasi perempuan (STRECEW), pendidikan politik yang mencakup resolusi konflik dan penciptaan perdamaian bagi tokoh agama (CEFREL), pendidikan kewarganegaraan untuk politisi lokal (CELOP), serta pelatihan sejarah pemikiran yang memperkenalkan ideologi seperti liberalisme dan sosialisme untuk intelektual muda. SATUNAMA juga mengadakan pelatihan bagi lembaga-lembaga yang melakukan pendampingan masyarakat, dengan fokus pada perencanaan program dan keuangan, pengembangan organisasi, analisis gender dalam pembuatan program, penggalangan dana, serta pelatihan mengenai hak ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat Indonesia.

Untuk memperkuat organisasi masyarakat miskin dan terpinggirkan, SATUNAMA memberikan pendampingan kepada pengusaha kecil melalui program pelatihan manajemen usaha kecil, pembuatan rencana bisnis, dan pengelolaan kredit. Di sejumlah daerah, guna membangun solidaritas di kalangan rakyat miskin, SATUNAMA memfasilitasi pembentukan koperasi rakyat yang bertujuan untuk membantu pemasaran produk anggota. Selain itu, koperasi ini juga menyediakan pinjaman untuk mendukung pengembangan usaha para anggotanya. Untuk mendanai program-programnya, SATUNAMA menyediakan layanan konsultasi yang fokus pada penguatan dan pengembangan organisasi masyarakat sipil, dengan tujuan untuk membagikan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman bertahun-tahun. Beberapa topik dalam layanan konsultasi tersebut meliputi manajemen organisasi, perancangan program pembangunan, sistem pembukuan, serta monitoring dan evaluasi program pemberdayaan masyarakat. Selain itu, SATUNAMA juga menawarkan berbagai pelatihan di bidang manajemen, resolusi konflik, dan pendidikan nilai-nilai universal. Hampir semua lembaga internasional yang beroperasi di Indonesia, termasuk program-program bilateral dan multilateral seperti USAID, CIDA, GTZ/BMZ, AUSAID, UNDP, UNICEF, dan lainnya, pernah memanfaatkan layanan konsultasi dari SATUNAMA.

1. Hasil Pengujian Validitas

Nilai r tabel pada penelitian ini ditentukan menggunakan rumus $df = (N-2)$, pada penelitian ini ditentukan seperti sebagai berikut:

$$df = (N - 2)$$

$$df = (47 - 2)$$

$$45 = 0,2876$$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.2876	0.469	Valid
	X2.2	0.2876	0.334	Valid
	X3.3	0.2876	0.382	Valid
	X4.4	0.2876	0.377	Valid
	X5.5	0.2876	0.565	Valid
	X6.6	0.2876	0.580	Valid
	X7.7	0.2876	0.513	Valid
	X8.8	0.2876	0.701	Valid
	X9.9	0.2876	0.629	Valid
	X10.10	0.2876	0.462	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.2876	0.479	Valid
	X2.2	0.2876	0.674	Valid
	X2.3	0.2876	0.748	Valid
	X2.4	0.2876	0.638	Valid
	X2.5	0.2876	0.758	Valid
	X2.6	0.2876	0.674	Valid
	X2.7	0.2876	0.710	Valid
Produktivitas (Y)	Y1	0.2876	0.684	Valid
	Y2	0.2876	0.752	Valid
	Y3	0.2876	0.503	Valid
	Y4	0.2876	0.712	Valid
	Y5	0.2876	0.621	Valid
	Y6	0.2876	0.748	Valid
	Y7	0.2876	0.818	Valid
	Y8	0.2876	0.708	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 Hasil Uji Validitas terdapat pernyataan – pernyataan yang mengacu pada variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) yang terdapat pada kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Yayasan Satunama Yogyakarta dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan bersifat valid karena didukung dengan nilai r hitung $>$ r tabel,

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja	
Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0.776	10

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 4. 2 Variabel Motivasi Kerja (X1): Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,776 dengan 10 item yang diuji. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik karena melebihi nilai ambang batas 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja	
Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0.863	7

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Variabel Kepuasan Kerja (X2): Untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,863 dengan 7 item yang diuji. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang sangat baik, mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dapat memberikan hasil yang konsisten dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja	
Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0.886	8

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Variabel Produktivitas (Y): Variabel Produktivitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886 dengan 8 item yang diuji. Nilai ini juga sangat tinggi dan mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur produktivitas memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, memberikan hasil yang konsisten dan stabil.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.666	4.642		0.359	0.721		
	X1	0.331	0.150	0.285	2.213	0.032	0.558	1.792
	X2	0.611	0.143	0.550	4.270	0.000	0.558	1.792

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan, model persamaan regresi linier untuk memprediksi Y (Produktivitas) dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 1.666 + 0.331X_1 + 0.611X_2$$

Dimana:

Y adalah Produktivitas,

1. X1 adalah Motivasi Kerja,
2. X2 adalah Kepuasan Kerja.

Interpretasi Koefisien:

1. Intercept (Konstanta) = 1.666

Nilai ini menunjukkan bahwa ketika X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) bernilai nol, nilai prediksi Y (Produktivitas) adalah 1.666.

2. Koefisien untuk X1 (Motivasi Kerja) = 0.331

Koefisien untuk X1 (Motivasi Kerja) = 0.331 menunjukkan hubungan positif antara Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas (Y). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seorang individu, semakin tinggi pula produktivitasnya dan setiap peningkatan satu unit pada Motivasi Kerja (X1) akan meningkatkan Y (Produktivitas) sebesar 0.331, dengan asumsi bahwa X2 (Kepuasan Kerja) tetap konstan. Nilai Sig. sebesar 0,032 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas signifikan pada tingkat signifikansi 0,05.

3. Koefisien untuk X2 (Kepuasan Kerja) = 0.611

Koefisien positif ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja (X2) dan Produktivitas (Y). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan dan setiap peningkatan satu unit pada Kepuasan Kerja (X2) akan meningkatkan Y (Produktivitas) sebesar 0.611, dengan asumsi bahwa X1 (Motivasi Kerja) tetap konstan. Nilai Sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas sangat signifikan.

4. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.925	2	208.962	31.973	0.000 ^b
	Residual	287.565	44	6.536		
	Total	705.489	46			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil analisis ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 31.973 dengan Sig. sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Karena Sig. < 0,05, kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa model regresi tidak signifikan. Dengan demikian, model regresi secara keseluruhan adalah signifikan dan dapat digunakan untuk menjelaskan variasi dalam Produktivitas (Y). Kesimpulannya, terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas (Y). Hasil ANOVA ini mendukung kesimpulan bahwa X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y).

5. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.666	4.642		0.359	0.721		
	X1	0.331	0.150	0.285	2.213	0.032	0.558	1.792
	X2	0.611	0.143	0.550	4.270	0.000	0.558	1.792

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis menunjukkan nilai t untuk X1 (Motivasi Kerja) sebesar 2.213 dengan Sig. sebesar 0.032, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y). Untuk X2 (Kepuasan Kerja), nilai t sebesar 4.270 dengan Sig. sebesar 0.000, yang juga lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Produktivitas (Y). Secara keseluruhan, kedua variabel prediktor, yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat berdasarkan nilai t yang lebih tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Yayasan SATUNAMA Yogyakarta

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, maka terjadi peningkatan produktivitas kerja pada karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikram *et al.* (2024) terhadap karyawan yang bekerja di Citra Printing dan Digital Printing di Kabupaten Pangkep, dimana hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Citra Printing dan Digital Printing di Kabupaten Pangkep. Penelitian Ordelia & Andani (2021) juga menemukan hasil penelitian yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SANTA GREAT INDUSTRY di Jakarta. Berdasarkan hasil kajian dalam penelitian Cahyani & Mayasari (2023) ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh petani, maka tingkat produktivitas kerja mereka juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja petani menurun, maka produktivitas kerja mereka pun cenderung menurun. Pada penelitian Abdillah (2021) dan Vo *et al.* (2022) juga menemukan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di bagian produksi CV. Surya Pelangi Pekanbaru. Ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas mereka juga meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka tingkat produktivitas karyawan pun cenderung rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Yayasan SATUNAMA Yogyakarta

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif, yang artinya semakin besar kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka maka produktivitas kerja pada karyawan semakin besar di tempat kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ullah *et al.* (2024), dimana hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dalam bekerja yang dilakukan kepada industry garmen siap pakai di negara berkembang. Dalam penelitian Fauzi *et al.* (2023) juga ditemukan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan Hidayati & Mulyadin (2023), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Hubungan antara keduanya tergolong kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,4%. Pada penelitian Prayudi (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pembangunan kota Medan. Dengan kata lain, semakin Anda merasa puas terhadap pekerjaan yang Anda lakukan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas anda.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Yayasan SATUNAMA Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji regresi berganda dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, arah hubungan yang positif terlihat dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,331, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai salah satu pendorong utama dalam menciptakan kinerja yang lebih optimal di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga variabel ini terbukti relevan dalam meningkatkan produktivitas. Arah pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,611, yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Dengan kata lain, kepuasan kerja memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi kerja dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa Yayasan SATUNAMA Yogyakarta perlu memberikan perhatian serius terhadap strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta pembinaan yang mendorong keterlibatan aktif karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang adil, serta menjaga hubungan yang harmonis antarpegawai maupun dengan pimpinan. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi dan kepuasan kerja akan membentuk fondasi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian serupa di masa mendatang. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah agar penelitian berikutnya yang menggunakan instrumen kuesioner dapat memberikan arahan yang lebih jelas dan lengkap kepada responden. Selain itu, akan lebih baik apabila peneliti dapat mendampingi responden secara langsung dalam proses pengisian kuesioner. Dengan adanya pendampingan ini, apabila terdapat butir pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden, peneliti dapat segera memberikan penjelasan secara tatap muka sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman dalam pengisian data. Selanjutnya, penelitian ke depan diharapkan dapat mengeksplorasi lebih mendalam mengenai aspek-aspek lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja, khususnya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kedua variabel ini, beserta faktor-faktor lain yang relevan, dapat menjadi penentu penting dalam memahami dinamika produktivitas karyawan secara lebih komprehensif. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih

signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdillah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. 9–22.
- Ali Al-Zu'bi, H. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102. www.ccsenet.org/ijbm
- Andriani, M., & Andriani, N. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Pu Midsole PT. Pratama Abadi Indutri (JX). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2, 98–116.
- Bao, J., Wu, A., & Zhang, M. (2025). Organizational-performance pay and compensation dispersion. *Journal of Organization Design*, 14, 61-82. <https://doi.org/10.1007/s41469-025-00187-3>
- Cahyani, L. U., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pmterhadap Produktivitas Buruh Petani Padi Di Desa Sudaji Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Fakhri Ramadhan, M., Siroj, R. A., Win Afgani, M., Raden Fatah Palembang, U., H Zainal Abidin Fikri, J. K., Kemuning, K., Palembang, K., & Selatan, S. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 06(02), 10967–10975.
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., Saputra, L. A., & Ningrum, M. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>
- Ikram, M., Rasulong, I., & Author, C. (2024). The Effect Of Training And Work Motivation On Work Productivity In Citra Printing And Digital Printing In Pangkep Regency. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(4).
- Kinoti, L. K. (2012). Percieved Relationship Between Motivation Practices And Employee Productivity In Kenya Ommercial Bank (KCB) Limited.
- Kurniawan, W. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan KPR Jogja.
- Lestari, S., Indiworo, H. E., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan *employee wellbeing* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.53697/emba.v5i1.2769>
- Ordelia, S., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Santa Great Industry Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04, 214–221.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang.

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. *Pembangunan Kota Medan*. 4, 75–84.
- Puspa Ranti, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Sinarsiak Dianpermai Estate Di Kampung Kerinci Kiri, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak.
- Rachman, A., Cand, E. Y., Ilham, A., & Purnomo, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.
- Ullah, M. S., Islam, M. R., Amin, M. R., Amin, M. Bin, Rahman, M. M., & Erdey, L. (2024). The effects of compensation, organizational commitment, and job satisfaction on work productivity: Evidence from readymade garments industry in an emerging economy. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(13). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i13.8494>
- Vo, A., Nguyen, T. P. L., & Le, H. H. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social contexts. *Frontiers in Psychology*, 13, 820786. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.820786>