Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi
Volume 3, Nomor 3, September 2026
E-ISSN.: 3047-8979; P-ISSN.: 3047-3020, Hal. 256-266
DOI: https://doi.org/10.61132/jumaket.v3i3.1730
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur

Najma Aulia Novdiansyah[1*], Fera Nelfianti[2]
[1, 2] Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: najmaaulia41103@gmail.com[1], fera.fnf@bsi.ac.id[2]*

**Penulis Korespondensi: najmaaulia41103@gmail.com*

Abstract. *Employee work productivity is an important aspect in supporting the achievement of organizational goals. Based on the conditions found at the Education Sub-Department of Region 1, East Jakarta Administrative City, there are still obstacles such as delays in completing and submitting work, as well as miscommunication that may cause errors and discrepancies in work results. These conditions indicate the importance of paying attention to factors that may affect work productivity, particularly work motivation and job satisfaction. This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee work productivity at the Education Sub-Department of Region 1, East Jakarta Administrative City. This study used a quantitative approach with a population of 56 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaires, while data analysis techniques included validity, reliability, classical assumption, and hypothesis testing. The results showed that partially, work motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, work motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on work productivity. The coefficient of determination was 35.6%, while the remaining 64.4% was influenced by other factors.*

Keywords*: Education Sub-Department; Employees; Job Satisfaction; Work Motivation; Work Productivity.*

Abstrak. Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan kondisi yang ditemukan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur, masih terdapat kendala berupa keterlambatan dalam penyelesaian dan pengiriman pekerjaan serta miskomunikasi yang dapat menyebabkan kesalahan dan ketidaksesuaian hasil kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, khususnya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 56 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,6% sedangkamn 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Pegawai; Produktivitas Kerja; Suku Dinas Pendidikan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset yang benar-benar berguna bagi instansi. Di era globalisasi saat ini, setiap instansi diharapkan memiliki manajemen yang baik. Efektivitas suatu instansi mampu ditingkatkan melalui manajemen yang baik. Sumber daya manusia memengaruhi progresivitas dan regresivitas sebuah instansi, melalui sumber daya manusia yang mumpuni serta dedikasi kuat, instansi memiliki asset yang berharga. Maka dari itu, instansi wajib memanajamen sumber daya manusia secara efektif. Produktivitas kerja merupakan ukuran penting bagi instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Jika

Naskah Masuk: 18 Juli 2026; Revisi: 23 Agustus 2026; Diterima: 27 September 2026; Terbit: 30 September 2026

produktivitas kerja pegawai selalu terjaga atau bahkan meningkat, ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan instansi (Prawoto & Hasyim, 2022). Produktivitas Kerja dipengaruhi berbagai faktor, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Motivasi kerja mampu didefinisikan berupa ambisi atau dorongan yang memacu individu untuk bertindak atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam konteks instansi, motivasi kerja mengacu pada keinginan dan semangat seseorang untuk bekerja keras dan efektif guna mencapai tujuan. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat dicapai melalui berbagai upaya, seperti dengan memberikan dukungan dan insentif yang tepat. Penurunan motivasi kerja pegawai dapat memberikan dampak negatif bagi instansi dalam melaksanakan tugasnya (Putra et al., 2023).

Sama halnya dengan motivasi kerja, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan mencapai tujuan instansi. Kepuasan kerja dapat diiartikan sebagai sikap positif atau negatif individu pada pekerjaan. Pendapat mangkunegara (2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung pegawai terkait pekerjannya. Oleh karena itu, semakin puas seorang pegawai dalam suatu instansi, semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai (Basri & Rauf, 2021).

Berdasarkan observasi pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, ditemukan beberapa kendala yaitu terlihat adanya keterlambatan dalam penyelesaian dan pengiriman pekerjaaan, serta terdapat miskomunikasi dalam penyampaian informasi yang dapat menimbulkan kesalahan dan ketidaksesuaian hasil kerja. (Pratiwi & Fauzi, 2023) berpendapat bahwa kendala yang sering terjadi dalam organisasi adalah kesalahpahaman dalam penyampaian informasi atau kurangnya komunikasi antarpegawai. Komunikasi memiliki peranan penting dalam penyampaian informasi dan koordinasi agar pesan dapat dipahami dengan jelas oleh penerima. Kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena produktivitas kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secata tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Walaupun motivasi kerja dan kepuasan kerja secara konseptual punya hubungan dengan produktivitas kerja, tetapi pada penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang berbeda. Menurut (Sari & Liliana, 2022), motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kembali terkait motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah produktivitas kerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan yang memicu antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya sehingga ia dapat bekerja sama, bekrja secara efisien, dan berkomitmen penuh untuk mencapai kepuasan (Putri et al., 2023). Sedangkan menurut Hasibuan motivasi adalah proses yang menginspirasi semangat karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka siap bekerja keras dan memanfaatkan seluruh bakat serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Sari & Liliana, 2022). Menurut Heidjachman dan Wilson motivasi adalah proses meyakinkan seseorang untuk berupaya mencapai tujuannya (Prayudi, 2021). Berdasarkan ketiga definisi diatas, bisa disimpulkan bahwa motivasi ialah kekuatan pendorong yang bertujuan untuk menumbuhkan etos kerja, yang pada gilirannya mendorong orang untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Motivasi berkaitan dengan dengan kesiapan dan kemauan seseorang untuk mencapai potensi maksimalnya. Terdapat lima indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang (Putra et al., 2023). Motivasi kerja terdiri atas tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan, dan kebutuhan akan kekuasaan (Pally & Septyarini, 2022).

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang, baik yang positif maupun negatif, yang dapat memengaruhi pekerjaannya (S. Wahyu et al., 2022). Menurut Robbins dan Judge kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang memeprtimbangkan selisih antara gaji yang diterimanya dengan jumlah yang menurutnya seharusnya diterimanya (R. D. Wahyu & Sri, 2022). Menurut Bunawan dan Turagan kepuasan kerja adalah ketika seseorang atau sekelompok karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan mereka menghargai apa yang mereka lakukan (C & A,

2023). Mengacu dari berbagai pengertian sebelumnya, bisa diambil kesimpulan bahwasanya sikap serta kondisi emosional seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan kerja. Baik faktor internal maupun eksternal, serta sejauh mana harapan dan imbalan sejalan, memiliki pengaruh terhadap perilaku dan produktivitas pegawai. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terdiri dari, faktor psikolgik, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (Fathorrahman, 2023). Terdapat empat indikator menurut Widodo, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan atasan (Annisa, 2022).

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi Sutrsino produktivitas kerja adalah pola pikir yang secara terus menerus berupaya meningkatkan apa yang sudah ada saat ini. Keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini daripada kemarin, dan bahwa ia akan bekerja lebih baik lagi besok (R. D. Wahyu & Sri, 2022). Menurut Triton produktivitas kerja didefinisikan rasio antara hasil yang diperoleh dengan toptal sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, rasio antara volume produksi (output) dengan sumber daya yan digunakan (input) (Prawoto & Hasyim, 2022). Menurut Eddy Sutrisno produktivitas kerja adalah pemanfaatan tenaga kerja dan peralatan secara efisien dengan tujuan mencapai hasil terbaik. Pada dasarnya, produktivitas kerja adalah pemanfaatan tenaga kerja dan peralatan secara efisien, yang memengaruhi baik hasil kinerja maupun waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi barang dengan menggunakan tenaga kerja (Putri et al., 2023). Mengacu dari berbagai pengertian diatas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil dan sumber daya yang digunakan. Hal tersebut menunjukkan seberapa baik pegawai tenaga kerja dalam memnafaatkan waktu, kemampuan, dan peralatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Terdapat enam indikator menurut Edy Sutrisno, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisien (Putri et al., 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilakukan di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah ruang lingkup generalisasi yang terdiri dari objerk atau individu dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari 56 pegawai. Menurut Sugiyono dalam

(Muin, 2023) sampel adalah sebagian dari kriteria yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Seluruh responden diberikan kuesioner yang berskala likert, yang digunakan untuk mengumpulkan data. Produktivitas kerja dijadikan variiabel terikat (Y), motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dijadikam variabel bebas. Untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, kuesioner penelitian terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya.

IBM SPSS Statistics versi 25 digunakan untuk menganalisis setelah data yang dikumpulkan terkumpul. Pengujian meliputi uji validitas (Ghozali, 2021), uji reliabilitas (Teti Safari, 2022), uji normalitas (Teti Safari, 2022), uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas (Ce Gunawan, 2019). Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan) , uji koefisien determinasi, dan uji regresi (Teti Safari, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Metode penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif statistik dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar langsung ke partisipan dengan periode pengumpulan data dari 26 Mei 2026 sampai dengan 5 Juni 2026.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	50%
	Perempuan	28	50%
Usia	20-30 Tahun	11	19,6%
	31-40 Tahun	17	30,4%
	41-50 Tahun	12	21,4%
	> 51 Tahun	16	28,6%
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	8,9%
	1-5 Tahun	10	17,9%
	6-10 Tahun	16	28,6%
	>10 Tahun	25	44,6%

Memperoleh responden sebanyak 56 pegawai yaitu 28 individu (50%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 28 individu (50%) responden berjenis kelamin perempuan, yang dimana sehingga karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tergolong seimbang. Berdasarkan usia, kelompok umur 20-30 tahun berjumlah 11 individu (19,6%), kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 17 individu (30,4%), kelompok usia 41-50 tahun berjumlah 12 individu

(21,4%), dan kelompok usia > 51 Tahun berjumlah 16 individu (28,6%). Selain itu, masa kerja dengan kelompok masa kerja < 1 Tahun berjumlah 5 orang (8,9%), 1-5 tahun berjumlah 10 Orang (17,9%), 6-10 tahun berjumlah 16 orang (28,6%), dan > 10 Tahun berjumlah 25 orang (44,6%).

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas.

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,344 s.d 0,624	>0,263	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,402 s.d 0,722	> 0,263	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,379 s.d 0,579	> 0,263	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas, semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r hitung > r tabel, yang berarti tiap butir pernyataan dianggap memiliki validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,606	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,609	8	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,701	12	Reliabel

Berdasarkan tabel 3, semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60. Dengan 10 item pernyataan, nilai cronbach alpha untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,606. Untuk variabel kepuasan kerja dengan 8 item pernyataan memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,609. Selanjutnya, untuk variabel produktivitas kerja dengan 12 item pernyataan memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,701. Oleh karena itu, setiap instrumen penelitian dinilai dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Uji Normalitas	Asymp.Sig (2-tailed) 0,200	Sig > 0,05	Berdistribusi normal
Uji Heteroskedastisitas	X1 = 0,713 X2 = 0,180	Sig > 0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Uji Multikolinearitas	X1 dan X2 nilai Tolerance = 0,822 VIF = 1,217	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 uji asumsi klasik, semua uji penelitian memenuhi kriteria. Dalam uji normalitas data dianggap berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,200 > 0,05. Selain itu, nilai sig untuk variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam uji heteroskedastisitas masing-masing adalah 0,713 dan 0,180, keduanya lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, pada uji multikolinearitas, tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) karena nilai tolerance sebesar 0,822 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,217 < 10.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi Kerja	3,803	1,674	0,000	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
Kepuasan Kerja	2,226		0,030	Ha2 diterima dan Ho2 ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan tabel 5 uji parsial, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,803 > t tabel 1,674 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yakni, Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Selanjutnya, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 2,226 > t tabel 1,674 dan nilai signifikan 0,030 < 0,05 yakni, Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji f).

F hitung	F tabel	Signifikan	Keterangan	Kesimpulan
16,170	3,17	0,000	Ha3 diterima dan Ho3 ditolak	Berpengaruh signifikan secara simultan

Berdasarkan tabel 6 uji simultan, diperoleh nilai f hitung 16,170 > f tabel 3,17 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yakni, Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Dengan demikian motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

R	R Square	Adjusted R Square
0,616	0,379	0,356

Berdasarkan tabel 7 uji koefisien determinasi, yakni dengan nilai Adjusted R Square yaitu 0,356 dipresentasekan menjadi 35,6%. Hal tersebut berarti pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 35,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi.

Model	Unstandardized B	T	Sig
Constant	18,386	3,359	0,001
Motivasi Kerja	0,496	3,803	0,000
Kepuasan Kerja	0,327	2,226	0,030

Berdasarkan tabel 8 koefisien determinasi, Nilai konstanta sebesar 18,386 memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 18,386. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,496. Dengan kata lain, motivasi kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,327. Dengan kata lain, produktivitas akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Nilai dari Motivasi Kerja adalah t hitung (3,803) > t tabel (1,674) serta signifikan 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maha & Nada, 2022) yang mengungkapkan bahwa motivasia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang lebih tinggi bisa menyebabkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Nilai dari Kepuasan Kerja adalah t hitung (2,226) > t tabel (1,674) serta signifikan 0,030 < 0,05. Oleh karena itu, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitain (Sari & Liliana, 2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Nilai f hitung (16,170) > f tabel (3,17) dan signifikan 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitain (Ordelia & Andani, 2022) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t sebesar 3,803 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,226 lebih besar dari t tabel 1,674, dengan nilai signifikan sebesar 0,030 < 0,05. Oleh karena itu, produktivitas cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasa kerja pegawai. Secara simultan, motivai kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai f hitung sebesar 16,170 lebih besar dari f tabel sebesar 3,17, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Berdasarkan penelitian, Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Adminsitrasi Jakarta Timur Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, instansi disarankan agar terus meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas kerja dengan memberikan lebih banyak kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan karier dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi agar pegawai semakin mampu dalam memahami pekerjaan serta meningkatkan keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas. Peneliti selanjutnya diharapkan peneliti di masa mendatang dapat memperluas penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi Produktivitas Kerja. Hal ini disebabkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable-variable selain kepuasan kerja dan motivasi kerja tetep memengaruhi produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, membimbng, dan selalu memberikan arahan dan masukan dengan penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, selanjutnya, ucapan terima kasih juga disampaikan pada bapak/ ibu pegawai suku dinas pendidikan wilayah I kota Adminsitrasi Jakarta Timur yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner terkait penelitian penulis.

DAFTAR REFERENSI

Annisa, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1*. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management, 4*(1), 103–120. https://doi.org/10.37531/yum.v11.76

C, A. M., & A, T. J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5*(1), 195–201. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567

Ce Gunawan. (2019). *Mahir menguasai SPSS: Mudah mengelola data dengan IBM SPSS Statistic 25*. Deepublish.

Fathorrahman. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja*. PT Literasi Nusantara Abadi Group.

Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Maha, P., & Nada, F. Q. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Lixil Alumunium Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(3). https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1233

Muin, A. (2023). *Buku ajar metode penelitian kuantitatif*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Ordelia, S., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Santa Great Industry di. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4*(1), 214–221. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17194

Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen, 14*(1), 140–147. https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796

Pratiwi, D., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4*(3), 561–570. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT Manufakturing Cikarang. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 5*(3), 276–286. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485

Prayudi, A. (2021). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 4*, 75–84.

Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis motivasi kerja pegawai PPPK pada instansi X. *Jurnal Media Administrasi, 8*(1). https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP, 3*(1), 70–83. https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634

Sari, D. P. P., & Liliana. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang. *Jurnal Kompetitif, 11*(1), 30–39. https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.

Teti Safari. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Lontar Mediatama.

Wahyu, R. D., & Sri, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap pprdouktivitas kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2*(2), 107–118. https://doi.org/10.35968/8artvk27

Wahyu, S., Hana, L., & Audiva, D. (2022). Pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10*, 17–24. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.1938