

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Yamaha Palopo

Laurensia Limbong Allo<sup>1</sup>, Widya<sup>2</sup>, Rensi Melano<sup>3</sup>, Moh. Wahyudi<sup>4</sup>, Amri<sup>5</sup>

Universitas Andi Djemma Palopo

E-mail: [LaurensiaLimbongAllo@gmail.com](mailto:LaurensiaLimbongAllo@gmail.com), [Widyadia64@gmail.com](mailto:Widyadia64@gmail.com), [rensimelano05@gmail.com](mailto:rensimelano05@gmail.com), [mohammadwahyudi030@gmail.com](mailto:mohammadwahyudi030@gmail.com), [amri@unanda.ac.id](mailto:amri@unanda.ac.id)

---

### Article History:

Received: 27 Juni 2024

Revised: 11 Juli 2024

Accepted: 13 Juli 2024

**Keywords:** *Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Yamaha Palopo*

**Abstract:** *Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Palopo. Penelitian ini ditunjukkan untuk mengukur kepuasan kerja, dan produktivitas serta mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Palopo. Populasi penelitian adalah para karyawan PT. Sentral Yamaha Palopo sesuai dengan data yang tercatat pada bagian sumber daya manusia di PT. Sentral Yamaha Palopo. Metode sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Data penelitian merupakan data primer, dan sekunder diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 40 sampel. Metode analisis data dilakukan dengan cara regresi berganda, uji F dan uji t. dari pengujian tersebut dihasilkan kesimpulan PT. Sentral Yamaha Palopo, dan faktor produktivitas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Palopo. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar manajemen PT. Sentral Yamaha Palopo dapat meningkatkan kinerja para karyawan.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting yang harus dimiliki suatu perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sesuai yang telah ditetapkan pada sumber daya manusia tersebut perusahaan atau pun organisasi sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan pasti perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dengan baik dan cara mengolah dengan pengolahan yang tepat maka perusahaan ataupun organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif dan juga bahwa kinerja

pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan produktivitas.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, kinerja merupakan Tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seorang unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/Perusahaan (Mangkunegara, 2014), Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu Perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam hal ini dapat diukur dengan kemampuan teknis, kemampuan non teknis, kepribadian dan kepemimpinan (Akbar et al., 2017)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan dampak terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Dimana itu merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Edison, 2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian perlu adanya dorongan yang merupakan hal penting, Dimana dorongan mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan semangat kinerja karyawannya dan mencapai tujuan Perusahaan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan Dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu (Azhari et al., 2021;Paparang et al., 2021);Widayanti & Widiastini, 2021). Namun, ada beberapa pendapat yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negative terhadap kinerja karyawan (Fitri et al., 2021), (Ariansy & Kurnia, 2022).

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja maka hal yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan yaitu dengan memberikan fasilitas untuk menunjang produktivitas karyawan. Bisa berupa penyediaan kendaraan oprasional untuk memudahkan akses, peralatan- peralatan teknis, dan sarana perasarana yang di butuhkan karyawan. Dengan begitu ada integrasi antara keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, ini bisa menyebabkan karyawan bisa lebih dinamis lagi dalam bekerja dan terus konsisten dalam memproduksi dan tentu saja jika seperti itu akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan produktivitas kerja yang tinggi saja tetapi faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi. Produktivitas kerja memiliki pengaruh positif (santoso, 2023), (Irawati, 2018), sebaliknya ada juga penelitian yang mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Syamsuri, 2017).

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam

suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014), Kinerja karyawan di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu pengetahuan, pengalaman, kepribadian. Pengetahuan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, pengalaman bukan sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan dalam waktu yang cukup lama, kepribadian berupa kondisi dalam diri seseorang untuk menghadapi bidang kerjanya (Nawaw, 2006), Kinerja juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal organisasi, dan internal karyawan (Wirawan, 2015). Lingkungan internal bisa berupa dukungan yang sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai atau karyawan, faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal karyawan merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh Ketika ia berkembang, Adapun indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian (Robbins & Judge, 2016).

kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu lainnya. Seorang karyawan akan merasa nyaman pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap tanggung jawabnya yang menunjukkan timbal balik positif jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge T.A, 2017), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai kesempatan dan tanggung jawab untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian, 2019), Kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, pekerjaan yang menantang. Rekan kerja yang mendukung mampu membuat karyawan yang lain tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja. Penghargaan yang sesuai dengan tingkat keterampilan individual dan standar bayaran Masyarakat yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Pekerjaan yang menantang secara mental akan membuat individu lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya ((Robbins S.P & Judge T.A, 2018), indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan berbagai faktor yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan. Gaji mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Pay satisfaction didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Rekan kerja Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Atasan Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan dapat membantu mereka memperoleh apa yang mereka hargai. Pekerjaan mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka, sebenarnya. Fokus pada apa yang seharusnya dilakukan oleh pekerja.

Produktivitas kerja merupakan seberapa banyak hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu seperti durasi pengerjaan proyek,

satu tahunan, atau bahkan harian (Yuniarsih Tjutju & Suwatno, 2013), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro, 2018), Produktivitas kerja di pengaruhi oleh tujuh faktor yaitu tingkat Pendidikan, kemampuan bekerja, skil atau keterampilan, sarana dan prasarana pendukung produksi, lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja, kompensasi, gaji dan upah (Sutrisno, 2019), Indikator produktivitas kerja yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi (Sutrisno, 2017).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif terhadap karyawan sentral yamaha palopo dengan jumlah 40 karyawan, Data diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan serta di lakukan uji validitas dengan rhitung dinyatakan valid jika  $> 0,361$  dan uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2018). Regresi linear berganda, serta uji hipotesis simultan dan parsial, hipotisis yang diberikan untuk penelitian ini adalah kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- H1 : Kepuasan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
 H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
 H3 : Produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	KET
Kepuasan Kerja	P1.1	0,718	0,361	Valid
	P1.2	0,404	0,361	Valid
	P1.3	0,686	0,361	Valid
	P1.4	0,644	0,361	Valid
	P1.5	0,436	0,361	Valid
	P1.6	0,682	0,361	Valid
	P1.7	0,600	0,361	Valid
	P1.8	0,589	0,361	Valid
	P1.9	0,373	0,361	Valid
	P1.10	0,390	0,361	Valid
	P1.11	0,307	0,361	Tidak Valid
	P1.12	0,422	0,361	Valid
Produktivitas Kerja	P2.1	0,648	0,361	Valid
	P2.2	0,643	0,361	Valid
	P2.3	0,483	0,361	Valid
	P2.4	0,622	0,361	Valid
	P2.5	0,529	0,361	Valid
	P2.6	0,696	0,361	Valid
	P2.7	0,525	0,361	Valid

	P2.8	0,522	0,361	Valid
	P2.9	0,600	0,361	Valid
	P2.10	0,589	0,361	Valid
	P2.11	0,373	0,361	Valid
	P2.12	0,390	0,361	Valid
	P2.13	0,375	0,361	Valid
	P2.14	0,422	0,361	Valid
	P2.15	0,426	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	P3.1	0,726	0,361	Valid
	P3.2	0,526	0,361	Valid
	P3.3	0,717	0,361	Valid
	P3.4	0,606	0,361	Valid
	P3.5	0,457	0,361	Valid
	P3.6	0,680	0,361	Valid
	P3.7	0,266	0,361	Tidak valid
	P3.8	0,663	0,361	Valid
	P3.9	0,630	0,361	Valid
	P3.10	0,469	0,361	Valid
	P3.11	0,430	0,361	Valid
	P3.12	0,422	0,361	Valid
	P3.13	0,254	0,361	Tidak valid
	P3.14	0,536	0,361	Valid
	P3.15	0,269	0,361	Tidak valid

Sumber : Data Diolah

Hasil uji validitas pada tabel 1 memperlihatkan ada 4 pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai r-hitung yang lebih kecil dari nilai r-tabel. Dengan demikian pernyataan tersebut dikeluarkan sehingga menyisakan pernyataan yang valid. bahwa variabel untuk kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan, rata-rata korelasinya memiliki nilai lebih besar dari nilai r-tabel 0,361 dengan demikian pernyataan dikatakan valid.

### *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi digunakan yang dapat dianggap sebagai alat pengumpulan data yang andal dan berpotensi untuk mengungkapkan informasi faktual dilapangan. Hasil untuk uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2: uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach' Alpha	R-tabel	Kriteria
Kepuasan kerja	0,762	0,60	Reliabel
Produktivitas	0,860	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,811	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Tabel diatas memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach' Alpha lebih besar dari nilai R-tabel maka setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 3. ANOVA**

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1677,824	2	838,912	50,806	,001 <sup>b</sup>
Residual	610,951	37	16,512		
Total	2288,775	39			

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel di atas diperoleh nilai f-tabel senesar 50,806 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05, yakni sebesar 0,001. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa produktifitas dan kepuasan kerjq sama-sama memberi pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

### Uji T (parsial)

**Tabel 4. Regresi Berganda**

Model	Unstand. Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,109	4,852		1,259	,216
Kepuasan Kerja	,406	,162	,294	2,506	,017
Produktifitas	,563	,106	,626	5,328	,001

Sumber : Data Diolah

Nilai T-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,506 sementara itu nilai T-tabel sebesar 2,026 dengan tingkat singnifikan 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga untuk variabel produktifitas diperoleh nilai T-hitung sebesar 5,328 yang nilainya lebih kecil dari nilai t-tabel dengan tingkat singnifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan variabel produktifitas berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. PT. Sentral Yamaha Palopo

Tabel 4 memperlihatkan hasil untuk persamaan regresi berganda dengan hasil  $Y = 6,109 + 0,406X_1 + 0,563X_2$ , dimana hasil penjelasannya apabila nilai dari konstanta dari kepuasan kerja dan produktivitas dianggap nol (0), maka hasil kinerja karyawan adalah 6,109. Selanjutnya ketika nilai koefisien arah dari kepuasan kerja dengan nilai 0,406 dan produktivitas 0,563, artinya ketika kepuasan kerja dan produktivitas naik sebesar satu (1) satuan, maka nilai dari kinerja karyawan akan berubah 0,406 untuk kepuasan kerja dan 0,563 untuk produktivitas dengan asumsi yang lainnya sifatnya tetap. Hasil dari persamaan tersebut menunjukkan hasil koefisien arah yang positif dari variabel kepuasan kerja dan

produktivitas terhadap kinerja karyawan serta nilai koefisien yang paling besar terdapat pada produktivitas dibandingkan dengan kepuasan kerja, yang berarti karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik dalam melaksanakan keaktifannya dalam bekerja, memiliki kinerja yang baik sudah pasti akan mampu untuk menjalankan segala bentuk kinerja yang ada di perusahaan, dan menganggap kinerja yang diterapkan bukan sebagai bentuk yang mengikat.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada PT. Sentral Yamaha Palopo. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Secara umum karyawan cenderung semangat bekerja apabila kepuasan kerja terpenuhi dalam sebuah perusahaan. Sehingga dapat dimaknai apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka semakin semangat pula kinerja karyawan. Pemberian kepuasan kerja terhadap karyawan dengan bermacam bentuk baik itu melalui hubungan kerja antara atasan dan bawahan, individu dengan individu lainnya, pemberian penghargaan atau umpan balik, dengan begitu akan terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan dengan penggunaan SPSS versi 27 jika kepuasan kerja dapat diterapkan kepada karyawan PT. sentral yamaha palopo maka secara signifikan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Dimana kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan setelah di lihat dari uji  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Palopo.

Oleh karena itu, pegawai yang bekerja dengan keadaan atau situasi puas dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Palopo. Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap indikator gaji bahwa pegawai yang kinerjanya bagus dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan atasan, maka pegawai tersebut mendapatkan gaji yang telah di tetapkan.

Sehingga dapat di simpulan bahwa gaji, kemampuan atasan, pekerjaan pada PT. Sentral Yamaha Palopo memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian masuk dalam kriteria baik, artinya dilihat dari indikator kepuasan kerja.

### **Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Yamaha Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa produktivitas berpengaruh signifikan dan positif, artinya semakin baik Produktivitas maka semakin baik kinerja karyawan dan memiliki dampak yang besar pada PT. Sentral Yamaha Palopo. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 27 di ketahui variabel produktivitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan hasil koefisien regresi dimana nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari kesalahan. Dari hasil sebaran jawaban responden indikator pengembangan diri merupakan indikator dengan kontribusi tinggi dalam *produktivitas*, karyawan PT. Sebrtal Yamaha Palopo berpendapat bahwa pengembangan diri merupakan hal yang bersifat dasar dan penting dalam meningkatkan produktivitas dengan baik.

Oleh karena itu jika pihak perusahaan ingin mempertahankan produktivitas terhadap

kinerja karyawan harus mempertahankan faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas. Produktivitas merujuk pada seberapa efisien dan efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan. Hal ini sangat penting dalam menjaga keberlangsungan bisnis karena produktivitas yang baik akan membawa dampak positif kinerja karyawan.

Dari semua hasil penelitian yang dilakukan produktivitas karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan atau instansi-instansi lainnya lebih memperhatikan produktivitas dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang ingin ditetapkan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data uji  $f$  yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 27 diketahui bahwa dua variabel kepuasan dan produktivitas. Secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dapat di buktikan dengan uji  $f$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan kepuasan dan produktivitas sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan kepuasan karyawan dengan memberikan umpan balik kepada karyawan. Oleh karena itu jika pihak PT. Sentral Yamaha Palopo ingin mempertahankan *kepuasan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan* harus mempertahankan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan dan produktivitas.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan produktivitas bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna Ketika kepuasan kerja dan produktivitas kerja diterapkan dengan baik, maka akan mampu menghasilkan kinerja yang baik, ini dapat terjadi dengan mempertahankan serta berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan yang baik dengan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik.

### **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Terimakasih kepada pihak-pihak PT Sentral Yamaha Palopo yang telah membantu terselesaikannya penulisan ini, serta pihak-pihak yang memberikan dukungan terhadap penulis dalam menyelesaikan artikel ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2027). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(2), 2–23. <https://doi.org/20.32603/bmar.v2i2.6820>
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 287–293. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Busro, M. (2028). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (2st ed., Vol. 2). Kencana.



- Edison, E. (2027). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (2nd ed.). Alfabeta .
- Fitri, I. K., Endratno, H., & Purwokerto, U. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 25(2).
- Ghozali, I. (2028). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Ed. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati, R. (2028). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan dan Turn Over terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 22(2), 2–25.
- Mangkunegara, P. A. (2024). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Ed. 5). PT Remaja Rosdakarya. Moehariono. (2024). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Rajawali Pers.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Ed. 2). UGM Pers.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2026). *Perilaku Organisasi* (Ed. 26). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge T.A. (2027). *Perilaku Organisasi* (Ed. 26). Salemba Empat.
- Robbins S.P, & Judge T.A. (2028). *Perilaku Organisasi* (Ed. 26). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2029). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 2). Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2027). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 9). Kencana.
- Sutrisno, E. (2029). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 9). Kencana.
- Syamsuri, R. (2027). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 5(2), 2– 22.
- Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Bagian Moulding Kayu Pt. Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 47-55
- Wirawan. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. (Ed. 2). Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih Tjutju, & Suwatno. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 4). Alfabeta.