

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening
(CV. Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera)**

Nia Arifiana Mas'udah*)

Rois Arifin **)

Ety Saraswati *)**

Email : niaarifianamasudah5@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Productivity as an Intervening Variable at CV. Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera. This research employs a quantitative approach using a questionnaire-based data collection technique involving 67 respondents. The independent variables in this study are Work Motivation and Job Satisfaction, while the dependent variable is Employee Performance, with Productivity as the intervening variable. The research findings indicate that Work Motivation does not have a significant effect on Productivity. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Productivity. Work Motivation does not have a significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Productivity does not have a significant effect on Employee Performance. Work Motivation does not have a significant effect on Employee Performance through Productivity. Job Satisfaction does not have a significant effect on Employee Performance through Productivity.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Productivity, Employee Performance*

Pendahuluan

Di era *digital* dan modern saat ini, para pelaku bisnis menghadapi tantangan yang cukup besar dalam operasional bisnisnya. Untuk menghadapi globalisasi, dunia usaha memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang siap sedia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu kualitas yang tidak dapat digambarkan. Kekuatan internal perusahaan dapat diperbaiki dan ditingkatkan dengan menciptakan sistem kinerja yang solid (Syafrizal, 2024). Kinerja dalam Perusahaan dapat memotivasi dan meningkatkan kualitas perusahaan. Ketika karyawan termotivasi oleh insentif dan memiliki etika kerja yang baik, mereka secara konsisten memberikan pekerjaan yang baik pula. Sehingga memungkinkan bisnis untuk mempertahankan standar kualitas yang konsisten.

Hasibuan, (2020) Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selain Motivasi kerja adapun kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Handoko, (2020:193) Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga dapat berdampak positif pada organisasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan baik.

CV. Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera merupakan perusahaan lokal yang telah berkembang menjadi salah satu perusahaan terkemuka di industri beras Lamongan. Berdiri sejak tahun 1985, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan oleh perusahaan dalam analisis

kinerja karyawan khususnya motivasi dan kepuasan kerja. Sebab kedua hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Penelitian ini akan dilakukan pada CV Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Sebagai Variabel *Intervening*” (CV. Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera Beras).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim (Great Nusa, 2023).

b. Motivasi Kerja

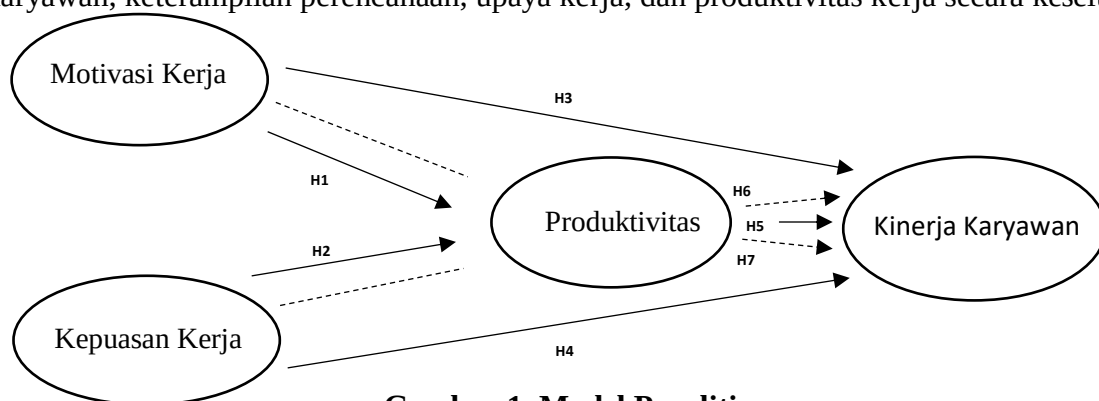
Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas, mencapai prestasi, atau memenuhi tujuan yang ditetapkan, memberikan motivasi kepada karyawan untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan kesuksesan perusahaan (Deasty, 2021).

c. Kepuasan Kerja

Handoko, (2020) Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

d. Produktivitas

Sukardi, (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, yang mencakup aspek keterlibatan karyawan, keterampilan perencanaan, upaya kerja, dan produktivitas kerja secara keseluruhan.



Gambar 1. Model Penelitian

Peneliti mengajukan hipotesis berikut berdasarkan landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5: Produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H6: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel *intervening*.
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel *intervening*.

Metode Penelitian

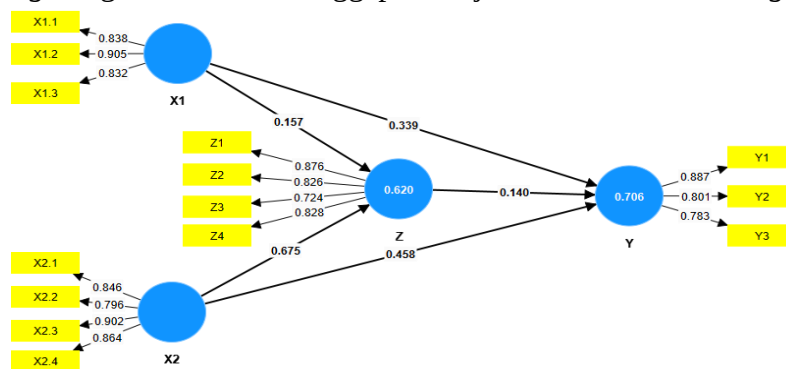
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif menguji hipotesis melalui analisis statistik atas data empiris terukur, sedangkan pendekatan deskriptif menjelaskan data dan karakteristik fenomena yang diteliti (Priyanda et al., 2022). Kemudian populasi dalam hal ini yaitu seluruh karyawan CV. Dwi Tunggal Fauzi, yang berjumlah 200 orang. Menggunakan teknik *Proposional sampling*. Dengan jumlah 67 responden melalui perhitungan rumus Slovin dan *Software SmartPLS 4.0*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Outer model

Convergent Validity

Pengukuran *Convergent Validity* dari *Outer model* yaitu dengan melihat model yaitu dengan melihat nilai *Outer loading* tersebut dinyatakan valid konvergen. Dilakukan dengan memeriksa nilai *Outer Loading* dengan indikator dianggap valid jika nilai *Outer Loading* lebih dari 0,70



Tabel 1 Hasil pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0.838	Valid Konvergen
	X1.2	0.905	Valid Konvergen
	X1.3	0.832	Valid Konvergen
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.846	Valid Konvergen
	X2.2	0.796	Valid Konvergen
	X2.3	0.902	Valid Konvergen
	X2.4	0.864	Valid Konvergen
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.887	Valid Konvergen
	Y2	0.801	Valid Konvergen
	Y3	0.783	Valid Konvergen
Produktivitas (Z)	Z1	0.876	Valid Konvergen
	Z2	0.826	Valid Konvergen
	Z3	0.724	Valid Konvergen
	Z4	0.828	Valid Konvergen

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua *Outer Loading* dalam pengukuran tiap variabel penelitian ini memiliki *Outer Loading* di atas < 0,70 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk keempat variabel penelitian telah valid konvergen.

Discriminant Validity

Discriminant Validity diukur dengan melihat nilai *cross loading* antara indikator dan konstraknya. Jika model dianggap memiliki *Discriminant Validity* yang baik apabila nilai *cross Loading* variabel laten dari indikator yang memiliki nilai *Loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 2 Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Variabel	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Produktivitas
X1.1	0.838	0.575	0.472	0.525
X1.2	0.905	0.572	0.686	0.546
X1.3	0.832	0.554	0.685	0.482

Variabel	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Produktivitas
X2.1	0.535	0.846	0.588	0.663
X2.2	0.656	0.796	0.690	0.584
X2.3	0.593	0.902	0.745	0.677
X2.4	0.470	0.864	0.669	0.727
Y1	0.693	0.704	0.887	0.601
Y2	0.542	0.579	0.801	0.560
Y3	0.548	0.666	0.783	0.573
Z1	0.499	0.673	0.636	0.876
Z2	0.511	0.620	0.616	0.826
Z3	0.350	0.556	0.437	0.724
Z4	0.581	0.684	0.576	0.828

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa *Discriminant Validity* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading faktor tertinggi pada variabelnya masing-masing dibandingkan dengan variabel lain, maka nilai *cross loading* dianggap valid lebih dari 0,70 untuk setiap variabel yang telah ditetapkan dengan baik.

Composite Reliability

Salah satu metode untuk mengukur *Reliabilitas* konstruk adalah *Composite Reliability*. Suatu Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk jika nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Berikut ini disajikan hasil pengukuran *Reliabilitas*:

Tabel 3 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,894	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,914	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	0.7	Reliabel
Produktivitas (Z)	0,888	0.7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *Composite Reliability* memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7. Sehingga syarat *Composite Reliability* terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator secara valid mengukur konstruk variabel masing-masing.

b. Inner Model (Model Structural)

R- Square

Nilai *R-square* dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten independen dan dapat menjelaskan variabel laten lainnya. Nilai koefisien *R-square* ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian *R-square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,706	0,692
Produktivitas	0,620	0,608

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4, nilai *R-square* menunjukkan kinerja karyawan (70,6%) dan produktivitas (62%) dijelaskan oleh variabel dalam penelitian, sisanya oleh faktor lain. Nilai *R-adjusted* (0,692 untuk kinerja karyawan, 0,608 untuk produktivitas) mengindikasikan model tetap stabil setelah penyesuaian variabel independen.

Q- Square

Jika $Q^2 > 0$ variabel laten *independent* mampu memprediksi variabel laten lainnya dengan prediksi yang semakin baik sering meningkatnya $Q^2 < 0$, model tidak memiliki kemampuan prediktif atau tidak lebih baik dari rata-rata. Nilai *Q-Square* dapat dilihat dari bagian berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian *Q-square*

Variabel	<i>Q-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,580
Produktivitas	0,574

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Q-Square* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,580, sedangkan untuk variabel produktivitas adalah 0,574. Berdasarkan angka tersebut, dapat diartikan bahwa

model dalam penelitian ini memiliki tingkat prediksi yang baik, karena nilai *Q-Square* lebih dari 0. Yakni masing- masing sebesar 0,580 dan 0,570.

c. Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengujian Pengaruh tidak langsung

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan hubungan yang diukur secara langsung antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat lima pengaruh langsung yang diuji. Suatu variabel dianggap berpengaruh terhadap variabel lain jika:

- 1) P-value ($< 0,05$) dan T-statistik ($> 1,96$) maka hipotesis dinyatakan diterima (H_a).
- 2) P-value ($> 0,05$) dan T-statistik ($< 1,96$) maka hipotesis dinyatakan ditolak (H_o)

Tabel 6 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Inner Weigh	T- statistic	P- value	Hasil
H1	Motivasi Kerja (X1) -> Produktivitas (Z)	0,157	1,282	0,200	Ditolak
H2	Kepuasan kerja (X2) -> Produktivitas (Z)	0,675	5,912	0,000	Diterima
H3	Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,339	2,038	0,042	Diterima
H4	Kepuasan kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,458	3,611	0,001	Diterima
H5	Produktivitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,140	0,953	0,341	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah 2025

- 1) Pengaruh secara langsung Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas
Hipotesis H1, pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas (Z), Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau Ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 1,282 ($< 1,96$) dan P-value sebesar 0,200 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas.
- 2) Pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas
Hipotesis H2, Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Produktivitas (Z), Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 5,912 ($> 1,96$) dan P-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas.
- 3) Pengaruh secara langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hipotesis H3, pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)
Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 2,038 ($> 1,96$) dan P-value sebesar 0,042 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hipotesis H4, pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 3,611 ($> 1,96$) dan P-value sebesar 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Pengaruh secara langsung Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan
Hipotesis H5, Pengaruh Produktivitas (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 0,953 ($< 1,96$) dan P-value sebesar 0,341 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti produktivitas tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung terjadi ketika suatu variabel memengaruhi variabel lain melalui variabel perantara (*intervening*). Jika P-value $< 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan atau ditolak.

Tabel 7 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Tidak Langsung	P-value	Keterangan
H6	Motivasi kerja (X1)-> Produktivitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,486	Ditolak
H7	Kepuasan Kerja (X2) -> Produktivitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,360	Ditolak

Sumber: data primer diolah 2025

- 1) Pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas.

Hipotesis H6, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan atau hipotesis ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value sebesar 0,486 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas.

- 2) Pengaruh secara tidak langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas

Hipotesis H7, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan atau hipotesis ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value sebesar 0,360 ($> 0,05$). Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan produktivitas tanpa didukung faktor lain, seperti pelatihan yang memadai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Purwanti et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi produktivitas.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_2 diterima. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, memiliki hubungan kerja yang baik, dan bekerja lebih efisien. Temuan ini sejalan dengan Fauzi et al. (2023) serta Ningmabin & Adi (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas.

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan optimal dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya et al. (2023)

d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_4 diterima. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih baik, menjalin hubungan positif, serta berinisiatif dan bertanggung jawab dalam tugasnya. Temuan ini sesuai dengan penelitian Wijaya et al. (2023) yang menekankan bahwa kepuasan kerja secara langsung meningkatkan kinerja melalui faktor seperti penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan antar rekan kerja.

e. Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak selalu mencerminkan kinerja individu, karena bisa dipengaruhi oleh sistem kerja atau tekanan target. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rustia et al. (2024), yang menyatakan bahwa produktivitas tidak memengaruhi kinerja. Oleh karena itu,

perusahaan perlu mengelola produktivitas secara tepat agar mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

f. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas.

Produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga H6 ditolak. Sebagai variabel intervening, produktivitas tidak cukup kuat menjembatani hubungan antara motivasi dan kinerja. Hal ini karena produktivitas sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal dan lebih menekankan kuantitas dibanding kualitas. Temuan ini selaras dengan Santoso (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas, bahkan menunjukkan hubungan negatif.

g. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas

Produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga H7 ditolak. Sebagai variabel intervening, produktivitas tidak cukup kuat menjembatani hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, karena kepuasan lebih berkaitan dengan aspek psikologis yang tidak langsung berdampak pada produktivitas. Temuan ini sesuai dengan penelitian Rustia et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Dengan merujuk pada semua Kesimpulan pembahasan dan temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, Motivasi kerja tidak memberikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas tidak memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas. Kepuasan kerja tidak memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas pada karyawan CV. Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan sampel yang terbatas hanya di CV. Dwi Tunggal Fauzi Sejahtera, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke sektor lain. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan objek penelitian dan mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Referensi

- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488.
<https://Yoursay.Suara.Com/Kolom/2021/06/15/130000/Pentingnya-Motivasi-Kerja-Dalam-Meningkatkan-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia>
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(4), 1007–1012.
- Great Nusa. (2023). *Pengertian, Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhinya*.
<https://Greatnusa.Com/Artikel/Kinerja-Karyawan>
- Handoko, T. H. (2020). (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268.
<https://Doi.Org/10.21776/Jki.2022.01.3.02>
- Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., ... & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.

- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Prima Indah II Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 165– 177.
- Rustia, E., Hidayat, S., & Suflani, S. (2024). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Karyawan Pada Pt. Orisa Utama Sejahtera Cipocok Jaya Serang. *In National Conference On Applied Business, Education, & Technology (Ncabet)*, 4(1), 157–165.
- Santoso, M. H. B. (2023). Peran Mediasi Produktivitas Kerja Pada Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lupi Bakery). *Journal Of Management Studies*, 17(2), 112-121.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi Dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta.
- Syafrizal, R. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management And Business Progress*, 3(1), 107–116. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.146>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>

Nia Arifiana Mas'udah *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Ety Saraswati ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma