

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SPBU OEBELO

The Effect Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Work Productivity At Oebelo Gas Station

Tami Chlara Toy^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} tamichlara04@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan bagaimana kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan di SPBU Oebelo, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SPBU Oebelo, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SPBU Oebelo, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di SPBU Oebelo. Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada 30 karyawan pada SPBU Oebelo. Teknik analisis metode kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, motivasi kerja berada pada kategori tinggi, dan produktivitas berada pada kategori tinggi, Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo, Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo namun secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan kepuasan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan SPBU Oebelo, yang didukung oleh determinasi dengan kemampuan variabel kepuasan kerja dan Motivasi kerja dalam menerapkan dan memengaruhi variabel produktivitas karyawan relatif baik dan kuat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004). Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Haikal,

2017). Diperlukannya Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Menurut Robbins (2011) bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Sejalan dengan itu, (Martoyo 2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangat penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Prasetyo, 2003).

SPBU Oebelo merupakan salah satu fasilitas penyedia bahan bakar yang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan energi masyarakat. Namun, melalui wawancara awal dengan beberapa karyawan terdapat indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan di SPBU Oebelo masih belum optimal karena sering terjadi sistem error sehingga tidak bisa melakukan pengisian bahan bakar minyak (BBM) terkhususnya pertalite dan solar dan mengalami antrian panjang, dan motivasi karyawan disana juga rendah yang dimana karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja dengan efisiensi dan tidak memiliki motivasi tinggi terhadap apa yang dikerjakan. Dan terlihat juga kepuasan kerja karyawan SPBU Oebelo dari rekan kerjanya dimana adanya individu yang tidak mau bekerja sama seperti tidak mau saling membantu sehingga tidak kompak dalam pelayanan dan ada juga karyawan yang tidak peduli saat melayani pelanggan sehingga tidak melakukan prosedur operasional standar (SOP) atau 3S (senyum salam sapa).

KAJIAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu masalah yang cukup menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Pengertian produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keiginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan disemua bidang. Menurut Simanjuntak (2005) produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai untuk dapat

menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Siagian (2023) menjelaskan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.

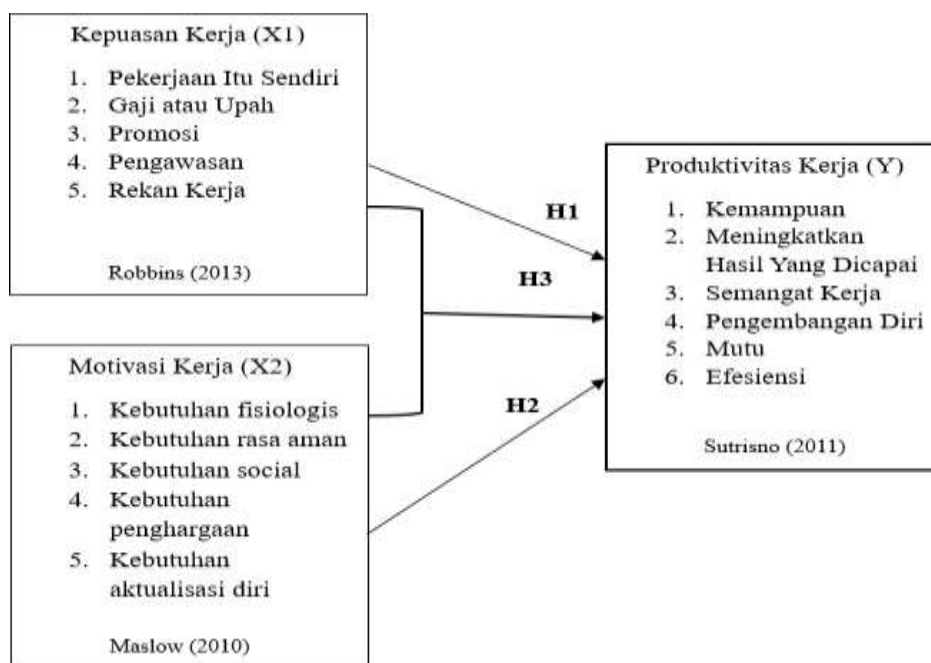
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada setiap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja (Sunarta, 2019). Menurut Tirtayasa dkk, (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja.

Motivasi Kerja

Dalam Bahasa Indonesia, motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti kekuatan dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan sesuatu (Sardiman, 2019). Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Prawira, 2012). Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan Handoko, (2016).

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo
- H3 : Diduga kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang banyak menggunakan data berupa angka mulai dari proses pengumpulan data, pengolahan data, hingga penafsiran hasil penelitian secara statistik. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur karena setiap tahap penelitian telah dirancang secara jelas sejak awal. Dalam penelitian kuantitatif, data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik sehingga dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pendekatan ini juga berprinsip pada logika verifikasi hipotesis untuk menguji kebenaran teori melalui data empiris yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu, metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Oebelo secara lebih terukur dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y), hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,576	14,040		,255	,801
	Kepuasan	,812	,244	,540	3,329	,003
	Motivasi	,196	,225	,141	,871	,391

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 1. diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,576 + 0,812 X1 + 0,196 X2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh, nilai konstanta (α) sebesar 3,576 artinya jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0, maka besarnya nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 3,576 poin.
2. Nilai Koefisien b_1 : 0,812 artinya, apabila Kepuasan Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,812 dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja tetap.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,196$ artinya, apabila Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,196 poin dengan asumsi bahwa variabel Kepuasan Kerja tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,576	14,040		,255	,801
	Kepuasan	,812	,244	,540	3,329	,003
	Motivasi	,196	,225	,141	,871	,391

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBU Oebelo (H_1)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBU Oebelo (H_2)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo namun secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan tertentu. Hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,906	2	83,953	5,683	,009 ^b
	Residual	398,894	27	14,774		
	Total	566,800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

Berdasarkan output tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 5,683, selanjutnya di lakukan perpujian dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. (0,009) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Berikut merupakan hasil pengolahan koefisien determinasi.

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,244	3,844

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

Berdasarkan data di atas menunjukkan hasil analisis determinasi lemah diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,244 atau 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan SPBU Oebelo) sebesar 24,4%, sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU Oebelo

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< \alpha$, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo. Secara teoritis hasil penelitian ini memperkuat pendapat Robbins dan Judge (2011) yang menyatakan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Namun demikian, asumsi ini tidak selalu mudah dibuktikan di lapangan karena terdapat karyawan yang merasa kurang puas tetapi tetap mampu bekerja secara produktif, misalnya pada pekerjaan yang sangat dipengaruhi oleh sistem atau mesin. Robbins dan Judge (2011) juga menjelaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas pada dasarnya tidak

selalu kuat, karena dalam beberapa kondisi perilaku karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang mengendalikan proses kerja. Ketika karyawan di SPBU Oebelo merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik tetapi juga menunjukkan sikap positif serta komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nahak, Timuneno, Salean, dan Fanggalda (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU Oebelo

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien t hitung $< t$ tabel dengan nilai signifikan $> \alpha$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo. Namun demikian, secara simultan motivasi kerja bersama variabel lain berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo. Secara teoritis hasil penelitian ini memperkuat pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi berkaitan dengan faktor psikologis yang mencerminkan hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang muncul dalam diri seseorang. Oleh karena itu, dorongan motivasi sangat penting karena dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun dalam penelitian ini motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi tetap menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan apabila didukung oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mussu, Nursiani, Fanggalda, dan Timuneno (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti disiplin kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU Oebelo

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $>$ nilai F tabel dengan nilai signifikansi $< \alpha$, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Oebelo. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja dapat menciptakan perasaan nyaman dan positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan lebih berkomitmen dalam meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang membuat karyawan

berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadut, Nursiani, Dhae, dan Fanggidae (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara bersama-sama dengan variabel lain berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Mussu, Nursiani, Fanggidae, dan Timuneno (2025) juga menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja yang didukung oleh variabel lain dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Oebelo, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, motivasi kerja tetap memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Oebelo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi SPBU Oebelo

Bagi pihak manajemen SPBU Oebelo agar lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawan sehingga motivasi kerja menjadi lebih baik, dengan demikian produktivitas kerja dapat meningkat, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pihak manajemen harus memperhatikan para karyawan melalui pemberian gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta memberikan bonus bagi karyawan yang tekun dalam bekerja untuk kemajuan SPBU Oebelo. Selain itu juga pihak SPBU Oebelo dapat memberikan jaminan kesejahteraan di masa depan, sedangkan bagi karyawan yang sudah bekerja cukup lama diberikan promosi berupa kenaikan jabatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian yang memperlihatkan gambaran kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja, faktor lain yang dimaksud seperti pendidikan, usia, lingkungan kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, kepuasan kerja, insentif, disiplin, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kreativitas kerja, gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan upah. bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Haikal, A. (2017). Fungsi manajemen SDM guna meningkatkan keefektifan kinerja SDM pada BSI TV. *Jurnal Komunikasi*, 8(3). <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JK/article/view/>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi revisi). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mussu, V. A., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. P. C., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(3), 669–681. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i3.16021>
- Nadut, L., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Baliyoni Saguna. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 563–572. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.18253>
- Nahak, M., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(2), 349–363. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13529>
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Retrieved from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/>
- Prawira, P. A. (2012). *Psikologi pendidikan dalam perspektif baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sardiman, A. M. (2019). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi III). Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinto, S. P. D., & Putri, D. A. (n.d.). JEKKP (Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>