

# ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN, DAN KESEJAHTERAAN FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SUNGAI PENUH

Silvia Valani<sup>1</sup>, Yulasmi<sup>2</sup>, Jhon Veri<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [silviavalanivivi@gmail.com](mailto:silviavalanivivi@gmail.com)

---

## Article History

Received: 31-08-2025

Revision: 12-09-2025

Accepted: 14-09-2025

Published: 16-09-2025

**Abstract.** This research aims to examine the extent of the relationship between job satisfaction, employee loyalty, and financial well-being on work productivity with work motivation as an intervening variable at the Regional Secretariat of Sungai Penuh City. The data collection method was through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 82 respondents. The analysis method used was structural equation modeling using SmartPLS. The research results showed a significant influence of job satisfaction on work motivation at the Regional Secretariat of Sungai Penuh City. There is a significant influence of employee loyalty on work motivation at the Regional Secretariat of Sungai Penuh City. There is no significant influence of financial well-being on work motivation. There is no significant influence of job satisfaction on work productivity. There is no significant influence of employee loyalty on work productivity. There is no significant influence of financial well-being on work productivity. There is a significant influence of work motivation on work productivity. Work motivation mediates the influence of job satisfaction on work productivity. Work motivation mediates the influence of employee loyalty on work productivity. Work motivation does not mediate the influence of financial well-being on work productivity.

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Loyalty, Financial Well-being, Work Motivation, and Work Productivity

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 82 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Kesejahteraan Finansial, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

---

**How to Cite:** Valani, S., Yulasmi., & Veri, J. (2025). Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kesejahteraan Finansial Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9419-9433. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4179>

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Rahma et al., 2022).

Menurut Gunadi (2020) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kesuksesan seorang pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Pegawai yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri (Sudarmanto et al., 2022).

Loyalitas mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, pengembangan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Komitmen kerja sebagai keinginan karyawan untuk tetap

mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sausan et al., 2021).

Kesejahteraan pegawai merupakan kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas pegawai. Kesejahteraan pegawai mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan ekonomi. Kesejahteraan pegawai merupakan komponen penting dari lingkungan kerja dan organisasi yang sehat. Instansi yang mempromosikan kesejahteraan memudahkan pegawai untuk mengelola tingkat stres sambil juga mempertahankan lingkungan yang positif dan produktif. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap instansi sehingga *turn over* pegawai menjadi rendah. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka pegawai akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan produktivitas kerja pegawai meningkat.

Sekretariat Daerah (Setda) adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang bertugas membantu menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Setda dipimpin oleh Sekretaris Daerah (Sekda). Setda merupakan salah satu unsur organisasi perangkat daerah (OPD). OPD adalah unit organisasi pada Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. Tugas Setda membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah, mengkoordinasikan administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah, melakukan pelayanan administratif. Berikut target dan realisasi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh sebagai berikut:

**Tabel 1.** Target Dan Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh

No.	Pertanyaan	Tahun	Target	Realisasi
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2022	100%	85%
		2023	100%	80%
		2024	100%	90%
2.	Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2022	100%	76%
		2023	100%	73%
		2024	100%	88%
3.	Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2022	100%	79%
		2023	100%	83%
		2024	100%	77%
4.	Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2022	100%	82%
		2023	100%	81%
		2024	100%	87%
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	2022	100%	80%
		2023	100%	76%
		2024	100%	86%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pegawai *fluktuatif* maka tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kepuasan kerja, loyalitas pegawai, dan kesejahteraan finansial.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiantini & Saputra (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Armadita (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihin & Arida (2021) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi et al., (2021) loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Maduningtias et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al., (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 82 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

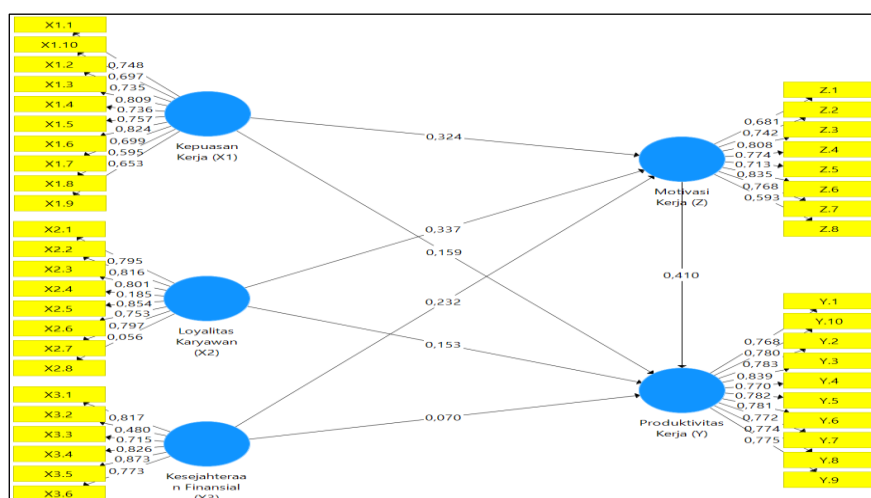
- H<sub>1</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>2</sub> : Diduga loyalitas pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

- H<sub>3</sub> : Diduga kesejahteraan finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>4</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>5</sub> : Diduga loyalitas pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>6</sub> : Diduga kesejahteraan finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>7</sub> : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>8</sub> : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>9</sub> : Diduga Loyalitas Pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
- H<sub>10</sub> : Diduga Kesejahteraan Finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

## HASIL

### Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

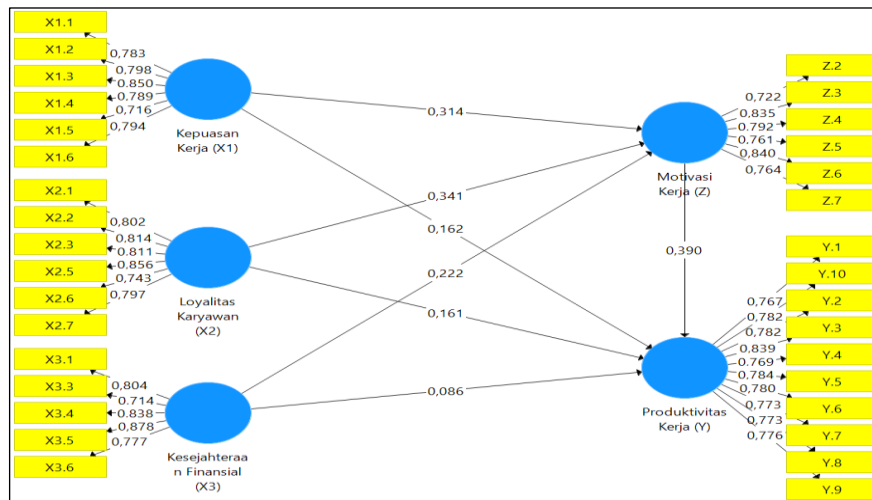


**Gambar 1.** Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

### Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.** *Outer Loadings* Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian

### Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

**Tabel 2.** *Report Hasil Pengujian AVE*

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Produktivitas Kerja (Y)	0,613
Kepuasan Kerja (X1)	0,623
Loyalitas Karyawan (X2)	0,647
Kesejahteraan Finansial (X3)	0,647
Motivasi Kerja (Z)	0,619

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian *Reliabilitas*

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa

data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

**Tabel 3.** Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,941
Kepuasan Kerja (X1)	0,908
Loyalitas Karyawan (X2)	0,917
Kesejahteraan Finansial (X3)	0,901
Motivasi Kerja (Z)	0,907

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

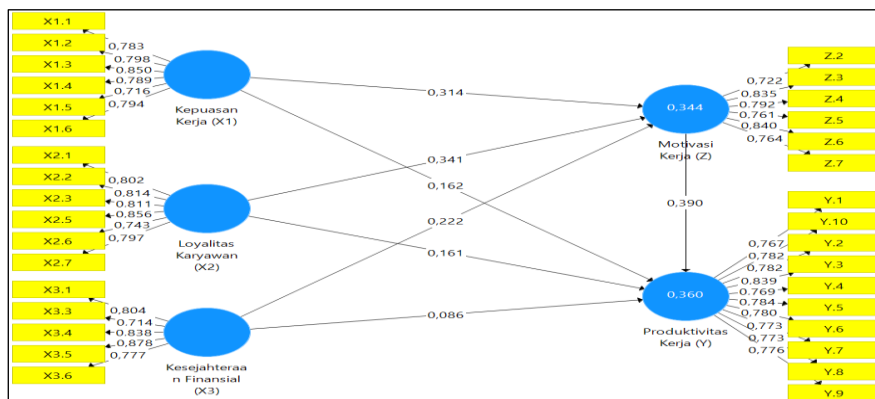
**Tabel 4.** Nilai *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach Alpha</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,930
Kepuasan Kerja (X1)	0,879
Loyalitas Karyawan (X2)	0,891
Kesejahteraan Finansial (X3)	0,874
Motivasi Kerja (Z)	0,876

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

**Pengujian Outer Model (Structural Model)**

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



**Gambar 3.** *Struktural Model Outer*

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,314 X_1 + 0,341 X_2 + 0,222 X_3$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepuasan kerja, loyalitas karyawan, kesejahteraan finansial dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,162 X_1 + 0,161 X_2 + 0,086 X_3 + 0,390 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

**Tabel 5.** Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,360	0,327
Motivasi Kerja (Z)	0,344	0,319

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel produktivitas kerja sebesar 0,360 atau sebesar 36,0%, maka kontribusi variabel kepuasan kerja, loyalitas karyawan, kesejahteraan finansial dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 36,0% sisanya 64,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Nilai *R-Square* variabel motivasi kerja sebesar 0,344 atau sebesar 34,4%, maka kontribusi variabel kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja sebesar 34,4% sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

### **Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik < 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik > 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

**Tabel 6. Direct Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,314	0,316	0,105	3,001	0,003
Loyalitas Karyawan (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,341	0,333	0,083	4,122	0,000
Kesejahteraan Finansial (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0,222	0,235	0,121	1,839	0,067
Kepuasan Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,162	0,166	0,097	1,671	0,095
Loyalitas Karyawan (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,161	0,155	0,101	1,599	0,110
Kesejahteraan Finansial (X3) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,086	0,088	0,112	0,769	0,442
Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,390	0,393	0,110	3,539	0,000

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

### **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 7. Indirect Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,123	0,126	0,060	2,044	0,041
Loyalitas Karyawan (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,133	0,131	0,048	2,763	0,006
Kesejahteraan Finansial (X3) - > Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,087	0,095	0,055	1,563	0,119

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,001 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,003 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kessi, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohmadon & Prayekti, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Implikasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja. Melalui perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, pemberian penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat membangun tenaga kerja yang tidak hanya puas, tetapi juga termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

### **Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $4,122 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ningrum et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasna'ni & Setiani, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja. Implikasi bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat loyalitas, maka semakin tinggi pula dorongan internal pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, membangun loyalitas merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga berkomitmen tinggi.

### **Pengaruh Kesejahteraan Finansial terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,839 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,067 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurnianto & Kharisudin, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Yasiri & Almanshur, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja. Implikasi bahwa kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja harus dimulai dari pemenuhan aspek finansial yang layak dan berkeadilan, sebagai fondasi bagi terciptanya kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,671 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,095 > 0,000$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fanulene & Dotulong, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Daniyati, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Implikasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya merupakan bentuk perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, tetapi juga strategi efektif dalam mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

### **Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,599 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,110 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sulistien et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Meda et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Implikasi bahwa loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi loyalitas pegawai, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi.

### **Pengaruh Kesejahteraan Finansial terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $0,769 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,442 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Armadita, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja. Implikasi bahwa kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja. Pegawai yang merasa aman secara ekonomi akan lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,539 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sholihin & Arida, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Implikasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin besar pula kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kualitas dan efektivitas kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,044 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,041 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maduningtias et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Implikasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya merupakan bentuk perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, tetapi juga strategi efektif dalam mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

### **Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,763 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,006 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Loyalitas pegawai merupakan bentuk komitmen dan kesetiaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Joseph, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Javier, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Implikasi bahwa loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi loyalitas pegawai, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi.

### **Pengaruh Kesejahteraan Finansial terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,563 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,119 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Kesejahteraan finansial merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kualitas hidup dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Joseph, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Javier, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Implikasi bahwa kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja. Pegawai yang merasa aman secara ekonomi akan lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan

loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Motivasi kerja memediasi pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kesejahteraan finansial terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

## REFERENSI

- Ana, W., & Sophan. (2021). Pengaruh Pemasaran Media Online Dan Marketplace Terhadap Tingkat Penjualan Produk Umkm Cn Collection Di Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 19(3), 517–522. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i3.274>
- Ardiansyah, M. R. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12*.
- Armadita, D. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya*.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Daniyati, R. F. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung*. 21(1).
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Fanulene, C. K., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado*. 10(1), 419–428.
- Gunadi, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepblish Publisher.
- Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. 10(2).
- Javier. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Joseph. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Work Culture, and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Kessi, A. M. F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 233–246.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA*, 5, 740–751.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama*. 5(April).

- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(2), 392–407.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Lestin, A., & Supu, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)*. 4(2), 224–233.
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rohmadon, A., & Prayekti. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta*. 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). *Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 8(November), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkkm.v7i2.5532>
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jasman, J. (2021). *Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 1117–1124.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Sulistien, Marwanto, H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri*. 05.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Krebet Baru Malang*. 12(1), 65–74.