



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peranan Kompetensi, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Esti Liana¹

¹Institut Transportasi dan Logistik Trinsakti, Jakarta, Indonesia, estimrshartono@gmail.com

Corresponding Author: estimrshartono@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this literature study is to develop a hypothesis regarding the influence between variables that can be used for further research in the field of human resource management. The article, a literature review of the role of competence, motivation and self-efficacy on work productivity through job satisfaction, is a scientific literature article in the field of human resource management. The approach used in this literature review is qualitative descriptive. The data collection technique is to use a literature study or review of relevant previous articles. In previous research, each relevant previous article was used to review each independent variable. The results of this literature review article are: 1) Competence affects Job Satisfaction; 2) Motivation affects Job Satisfaction; 3) Self-Efficacy affects Job Satisfaction; 4) Competence affects Work Productivity; 5) Motivation affects Work Productivity; 6) Self-Efficacy affects Work Productivity; 7) Job Satisfaction affects Work Productivity; 8) Competence affects Work Productivity through Job Satisfaction; 9) Motivation affects Work Productivity through Job Satisfaction; and 10) Self-Efficacy affects Work Productivity through Job Satisfaction.*

Keyword: *Work Productivity, Job Satisfaction, Competence, Motivation, Self-Efficacy*

Abstrak: Tujuan dari penelitian literature ini diharapkan dapat membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Artikel penelitian literature review peranan kompetensi, motivasi dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja merupakan artikel literatur ilmiah dalam lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian literature review ini yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi literatur atau melakukan review terhadap artikel terdahulu yang relevan. Pada penelitian terdahulu digunakan masing-masing 1 artikel terdahulu yang relevan untuk dilakukan review pada tiap variabel independennya. Hasil dari artikel literature review ini yaitu: 1) Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 3) Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 4) Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; 5) Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; 6) Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; 7) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja; 8) Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja; 9) Motivasi berpengaruh

terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja; dan 10) Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi, Efikasi Diri

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompleks, produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu indikator kunci keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti teknologi dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor internal seperti kompetensi, motivasi, dan efikasi diri karyawan (Sukmanitri, 2024). Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif seseorang dapat melakukan tugas-tugas yang dihadapi. Menurut survei yang dilakukan oleh World Economic Forum, (2019), 94% eksekutif percaya bahwa mengembangkan kompetensi karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Motivasi juga merupakan pendorong utama peningkatan produktivitas. Teori motivasi seperti Hirarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg menunjukkan bahwa kebutuhan dasar dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja individu. Sebuah studi yang dilakukan oleh Hamdani et al., (2020), menunjukkan bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih produktif dibandingkan dengan individu yang termotivasi oleh imbalan eksternal. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Alam et al., 2020).

Efikasi diri, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, juga merupakan faktor penting dalam konteks produktivitas kerja. According to Susanto, Setiawan, et al., (2024), berpendapat bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih berani mengambil risiko, lebih tahan terhadap stres, dan lebih mampu mengatasi tantangan. Penelitian oleh Niyi & Ejimonye, (2023), menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja individu. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang percaya akan kemampuannya cenderung lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kompetensi, motivasi, dan self-efficacy dengan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto, Sawitri, et al., (2024a), kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja, dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi pengembangan kompetensi, motivasi, dan efikasi diri karyawan.

Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dan berkontribusi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai peran kompetensi, motivasi, dan efikasi diri dalam meningkatkan produktivitas kerja dan bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan ini. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diperoleh rumusan masalah untuk digunakan sebagai hipotesis penelitian selanjutnya antara lain: 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?; 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?; 3) Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?; 4) Apakah Kompetensi

berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?; 5) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?; 6) Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?; 7) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?; 8) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja?; 9) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja?; dan 10) Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja?.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan memahami karakteristik produktivitas kerja secara menyeluruh. Pengumpulan dan analisis data kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu dengan topik produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Peneliti akan melakukan analisis terhadap literatur yang ada untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam kompetensi, motivasi dan efikasi diri. Dengan menggunakan penelitian terdahulu, peneliti dapat mengembangkan argumen yang lebih kuat dan berbasis bukti serta berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Susanto, Arini, et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan data dari berbagai jurnal akademis terkemuka, termasuk Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Sage, WoS, Sinta Journal, DOAJ, dan EBSCO, serta platform seperti Publish or Perish dan Google Scholar. Dengan menggunakan sumber-sumber ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang mereka kumpulkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan berbagai sumber juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang produktivitas kerja dari berbagai perspektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut temuan penelitian dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah:

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif dalam periode waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan dan kemampuan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, teknologi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Seorang karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi mampu bekerja dengan cepat, akurat, dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan. Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, dan manajemen yang baik (Hafat & Ali, 2022).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Produktivitas Kerja antara lain: 1) Beban kerja: Mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Semakin besar kuantitas yang dihasilkan tanpa mengorbankan kualitas, semakin produktif seorang karyawan; 2) Kualitas Kerja: Menggambarkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kualitas yang baik mencerminkan ketelitian, kreativitas, dan kecermatan dalam menyelesaikan tugas; 3) Efisiensi Waktu: Mengacu pada kemampuan individu untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang produktif dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa membuang waktu atau terlambat (Lintong et al., 2023).

Variabel Produktivitas Kerja relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (R. Saputra et al., 2023), (Sitanggang, 2020), (F. Saputra et al., 2024).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari pengalaman kerja, kondisi lingkungan, dan imbalan yang diterima. Kepuasan kerja dapat terjadi ketika individu merasa dihargai, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendapatkan kompensasi yang adil. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan dengan rekan kerja, gaya manajemen atasan, dan kesempatan untuk kemajuan karir. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, loyal, dan antusias terhadap pekerjaan mereka (Susanto, Syailendra, et al., 2023).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Kepuasan Kerja antara lain: 1) Kompensasi dan Penghargaan: Gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Imbalan yang adil meningkatkan loyalitas dan antusiasme; 2) Lingkungan kerja: Hal ini mencakup hubungan dengan rekan kerja, budaya organisasi, dan kondisi fisik tempat kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan; dan 3) Kesempatan untuk pengembangan karir: Kesempatan untuk maju, pelatihan, dan pengembangan keterampilan merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki prospek karir yang jelas lebih mungkin untuk bertahan dan berkontribusi pada organisasi (Putri et al., 2023).

Variabel Kepuasan Kerja relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Jumawan et al., 2023), (Harbani et al., 2022), (Rahardi et al., 2022).

Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kompetensi mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kecerdasan emosional, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Seseorang yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, menyelesaikan masalah dengan baik, dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Kompetensi dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang berkesinambungan (Isbat et al., 2024).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Kompetensi antara lain: 1) Pengetahuan: Pemahaman seseorang tentang pekerjaannya, termasuk teori, prosedur, dan konsep yang relevan dengan bidangnya; 2) Keterampilan: Kemampuan praktis untuk melaksanakan tugas, seperti keterampilan teknis, komunikasi, dan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam pekerjaan; dan 3) Sikap dan Perilaku: Bagaimana seseorang berperilaku dalam pekerjaannya, termasuk motivasi, disiplin, dan keinginan untuk belajar dan berkembang (Susanto, Sawitri, et al., 2024b).

Variabel Kompetensi relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Fauzi et al., 2023), (Ali et al., 2024), (Hendaris & Siraz, 2020).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, semangat untuk bekerja, dan kepuasan dalam mencapai hasil, serta faktor ekstrinsik, seperti imbalan, gaji, atau pengakuan dari atasan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, lebih kreatif, dan memiliki etos kerja yang kuat (Susanto, Soehaditama, et al., 2023).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Motivasi antara lain: 1) Motivasi Intrinsik: Dorongan dari dalam diri individu, seperti semangat, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berhasil; 2) Motivasi Ekstrinsik: Faktor eksternal seperti gaji, bonus, penghargaan, dan pengakuan dari atasan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik; dan 3) Komitmen terhadap Tujuan: Sejauh mana seseorang bertekad dan fokus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara individu maupun organisasi (A. Maharani & Saputra, 2021).

Variabel Motivasi relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Ali et al., 2022a), (R. Saputra et al., 2023), (Andrian et al., 2021).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih optimis, pekerja keras, dan percaya diri dalam mengatasi rintangan. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah seringkali merasa ragu, takut gagal, dan mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kesuksesan sebelumnya, dukungan sosial, dan kemampuan untuk mengatasi stres (Susanto, Setiawan, et al., 2024).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Efikasi Diri antara lain: 1) Tingkat Harga Diri: Sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya sendiri untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik; 2) Kemampuan untuk mengatasi rintangan: Kemampuan seseorang untuk menghadapi kesulitan, seperti tekanan kerja atau situasi yang berubah-ubah, tanpa putus asa; dan 3) Kemandirian dalam Bekerja: Sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas tanpa terlalu bergantung pada orang lain dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya (Fitriyah et al., 2020).

Variabel Efikasi Diri relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Susanto, Sawitri, et al., 2024c), (D. Maharani et al., 2024), (Na-Nan et al., 2021).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dirumuskan pembahasan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Year)	Research Results	Similarities With This Article	Differences With This Article
1	(Hajiali et al., 2022)	-Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan -Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan -Variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi dan Kompetensi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kepuasan Kerja pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen lainnya
2	(da Cruz Carvalho et al., 2020)	-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi pada variabel independennya,	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Kinerja Karyawan sebagai

		-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	dan meneliti variabel Kepuasan Kerja pada variabel dependennya	variabel dependen lainnya
3	(Ridwan et al., 2024)	-Variabel Instructional Leadership berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja -Variabel Self Efficacy berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Self Efficacy pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kepuasan Kerja pada variabel dependennya	Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada variabel Instructional Leadership sebagai variabel independen lainnya
4	(Sutaguna et al., 2023)	-Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja -Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja -Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Kompetensi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Produktivitas Kerja pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen lainnya
5	(Alam et al., 2020)	-Variabel Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja -Variabel Fasilitas Kesejahteraan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja -Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi Kerja pada variabel independennya, dan meneliti variabel Produktivitas Kerja pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Gaji dan Fasilitas Kesejahteraan sebagai variabel independen lainnya
6	(Auna et al., 2023)	-Variabel Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pelaku usaha Mikro Menengah Kota Gorontalo -Variabel Kolaborasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pelaku usaha Mikro Menengah Kota Gorontalo	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Efikasi Diri pada variabel independennya, dan meneliti variabel Produktivitas Kerja pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Kolaborasi sebagai variabel independen lainnya
7	(Setyanti et al., 2022)	-Variabel Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan -Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan -Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Kepuasan Kerja pada variabel independennya, dan meneliti variabel Produktivitas Kerja pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Keterampilan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen lainnya
8	(Sukmanitri, 2024)	-Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Seraya Budaya	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Kompetensi pada variabel independennya, dan meneliti variabel	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Pelatihan Kerja dan Beban Kerja sebagai

		-Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Seraya Budaya	Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja pada variabel dependen nya	variabel independen lainnya
		-Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Seraya Budaya		
9	(Suroto, 2023)	-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja di SMK Negeri Dander Bojonegoro	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja pada variabel dependen nya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Kompensasi sebagai variabel independen lainnya
		-Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja di SMK Negeri Dander Bojonegoro		
10	(D. Maharani et al., 2024)	-Variabel Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Kerjasama Tim pada variabel independennya, dan meneliti variabel Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja pada variabel dependen nya	Perbedaan lainnya yaitu terdapat pada variabel Kerjasama Tim sebagai variabel independen lainnya
		-Variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja		

Pembahasan

Tinjauan pustaka ini akan dibahas berdasarkan sejarah topik, tujuan penelitian, rumusan masalah, indikator atau dimensi, dan penelitian terdahulu terkait:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Kompetensi, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Pengetahuan: mencakup pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, penguasaan teori serta praktik yang relevan, serta wawasan tentang perkembangan industri. Dengan meningkatkan pengetahuan, karyawan akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga merasa lebih puas dalam bekerja; 2) Keterampilan: meliputi kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, serta kerja sama tim. Jika karyawan memiliki keterampilan yang memadai, mereka akan lebih produktif dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka; dan 3) Sikap dan Perilaku: mencerminkan profesionalisme, loyalitas, serta etos kerja yang baik. Ketika karyawan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi, mereka akan lebih termotivasi dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Perilaku, maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja yang meliputi: 1) Kompensasi dan Penghargaan: akan lebih terasa adil ketika karyawan merasa memiliki kompetensi yang diakui dan dihargai oleh perusahaan; 2) Lingkungan Kerja: juga menjadi lebih kondusif karena karyawan yang kompeten dapat bekerja lebih harmonis dan efektif dalam tim; dan 3) Kesempatan Pengembangan Karier: akan lebih terbuka bagi karyawan yang

memiliki kompetensi unggul, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkembang dan bertahan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hajjali et al., (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi dengan Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Motivasi, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Motivasi Intrinsik: mencakup dorongan internal dalam diri karyawan, seperti kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, rasa pencapaian, serta kecintaan terhadap tugas yang dijalankan. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna dan memberikan tantangan yang sesuai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka; 2) Motivasi Ektrinsik: berasal dari faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, penghargaan, serta pengakuan dari atasan. Jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil dan sistem insentif yang menarik, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi; dan 3) Komitmen terhadap Tujuan: berarti sejauh mana karyawan memahami, menerima, dan bersedia berkontribusi terhadap visi dan misi organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan perusahaan, mereka akan memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat dan bekerja dengan penuh dedikasi.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Komitmen terhadap Tujuan, maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja yang meliputi: 1) Kompensasi dan Penghargaan: akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan jika didukung oleh sistem motivasi yang baik; 2) Lingkungan Kerja: akan menjadi lebih positif karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan antusias dan membangun suasana kerja yang kondusif; dan 3) Kesempatan Pengembangan Karier: akan lebih terbuka bagi karyawan yang memiliki motivasi tinggi, karena mereka cenderung proaktif dalam meningkatkan kompetensi dan mencari peluang untuk berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Supardi, (2023), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Tingkat Harga Diri: mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dan nilai dirinya dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan merasa dihargai oleh rekan kerja serta atasan, mereka akan lebih termotivasi dan puas dalam bekerja. Harga diri yang kuat juga mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik dalam organisasi; 2) Kemampuan Mengatasi Rintangan: berhubungan dengan bagaimana karyawan menghadapi tantangan, tekanan, serta perubahan dalam pekerjaan. Jika perusahaan mendukung pengembangan keterampilan problem-solving dan resiliensi, karyawan akan lebih mampu mengatasi hambatan kerja tanpa mengalami stres yang berlebihan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena mereka merasa mampu mengendalikan situasi dan mencapai hasil yang diinginkan; dan 3) Kemandirian dalam Bekerja: berarti karyawan memiliki kepercayaan diri untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada orang lain. Perusahaan yang

memberikan kebebasan dalam bekerja serta mempercayai kemampuan karyawannya akan menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Tingkat Harga Diri, Kemampuan Mengatasi Rintangan, dan Kemandirian dalam Bekerja, maka akan berdampak terhadap manajemen strategik yang meliputi: 1) Kompensasi dan Penghargaan: akan lebih dirasakan sebagai bentuk apresiasi yang adil bagi karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi dan mampu memberikan kontribusi optimal; 2) Lingkungan Kerja: akan menjadi lebih kondusif, karena karyawan yang percaya diri dan mandiri cenderung bekerja lebih harmonis, efektif, dan kolaboratif; dan 3) Kesempatan Pengembangan Karier: akan lebih terbuka bagi karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik, karena mereka lebih proaktif dalam mencari peluang pertumbuhan dan siap menghadapi tantangan baru dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Demir, (2020), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Kompetensi, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Pengetahuan: mencakup pemahaman karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, serta wawasan tentang industri dan perkembangan teknologi yang relevan. Dengan meningkatkan pengetahuan, karyawan akan lebih mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif, memahami prosedur dengan lebih baik, serta mengurangi risiko kesalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja; 2) Keterampilan: meliputi kemampuan teknis dan non-teknis yang mendukung kinerja karyawan, seperti keterampilan operasional, problem-solving, komunikasi, serta kerja sama tim. Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai akan dapat bekerja dengan lebih cepat dan akurat, sehingga produktivitas kerja meningkat; dan 3) Sikap dan Perilaku: mencerminkan etos kerja, disiplin, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap tugasnya. Sikap positif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan baik, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Perilaku, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: dapat dikelola dengan lebih baik karena karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien dan mengurangi kesalahan yang memerlukan perbaikan; 2) Kualitas Kerja: juga meningkat karena karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap standar kerja dan mampu menghasilkan output yang lebih baik serta sesuai dengan harapan perusahaan; dan 3) Efisiensi Waktu: akan lebih optimal karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas, sehingga meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fahmi & Rahayu, (2024), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi dengan Produktivitas Kerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Motivasi, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Motivasi Intrinsik: mencerminkan

dorongan internal dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal karena kepuasan pribadi, rasa pencapaian, serta minat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat, kreatif, dan proaktif dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga produktivitas kerja meningkat; 2) Motivasi Ektrinsik: mencakup faktor eksternal seperti gaji, insentif, promosi, dan pengakuan dari atasan atau organisasi. Pemberian penghargaan yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas; dan 3) Komitmen terhadap Tujuan: berhubungan dengan keselarasan antara visi dan misi perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan. Ketika karyawan memahami dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan, mereka akan bekerja dengan lebih fokus, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, dan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Komitmen terhadap Tujuan, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: dapat dikelola dengan lebih baik karena karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih efisien, mengurangi stres, dan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan; 2) Kualitas Kerja: juga meningkat karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih teliti, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya; dan 3) Efisiensi Waktu: akan lebih optimal karena karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat akan lebih disiplin, cepat, dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengorbankan kualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Triswanto & Yunita, (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja.

6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Efikasi Diri, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Tingkat Harga Diri: yang tinggi akan membuat karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan. Karyawan yang memiliki harga diri yang baik akan lebih optimis, lebih gigih dalam mencapai target, serta lebih mampu mengelola tekanan kerja dengan baik. Dengan demikian, mereka dapat bekerja secara lebih produktif tanpa merasa terbebani secara psikologis; 2) Kemampuan Mengatasi Rintangan: memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi meskipun menghadapi tantangan kerja. Karyawan yang mampu mengatasi hambatan dengan baik cenderung tidak mudah menyerah dan lebih proaktif dalam mencari solusi. Hal ini membantu meningkatkan kualitas kerja, karena pekerjaan diselesaikan dengan lebih baik dan lebih inovatif; dan 3) Kemandirian dalam Bekerja: akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena mereka dapat menyelesaikan tugasnya tanpa harus selalu bergantung pada arahan atau bantuan dari orang lain.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Tingkat Harga Diri, Kemampuan Mengatasi Rintangan, dan Kemandirian dalam Bekerja, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: akan lebih terdistribusi dengan baik karena karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi dapat mengelola tugasnya dengan lebih efektif tanpa merasa terbebani secara berlebihan; 2) Kualitas Kerja: juga akan meningkat karena karyawan yang percaya diri dan mampu mengatasi tantangan akan bekerja dengan lebih teliti, kreatif, dan inovatif; dan 3) Efisiensi Waktu: akan lebih optimal karena karyawan yang mandiri dan percaya pada kemampuannya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Niyi & Ejimonye, (2023), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Efikasi Diri dengan Produktivitas Kerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Kompensasi dan Penghargaan: yang adil dan kompetitif akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Gaji yang sesuai, bonus berbasis kinerja, serta penghargaan atas pencapaian akan membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, karyawan akan lebih mampu mengelola beban kerja, menghindari stres berlebih, serta menjaga keseimbangan antara tugas dan hasil kerja yang diharapkan; 2) Lingkungan Kerja: yang nyaman dan kondusif memainkan peran penting dalam menjaga semangat dan efektivitas karyawan. Faktor seperti hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, fasilitas yang memadai, serta budaya kerja yang mendukung akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung lebih fokus, lebih kreatif, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya; dan 3) Kesempatan Pengembangan Karier: yang jelas akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi lebih besar bagi perusahaan. Pelatihan yang rutin, promosi jabatan yang transparan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi akan membuat karyawan lebih percaya diri dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya kesempatan pengembangan yang baik, karyawan akan lebih mampu mengatur prioritas pekerjaan, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta mengoptimalkan efisiensi waktu dalam bekerja.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Kompensasi dan Penghargaan, Lingkungan Kerja dan Kesempatan Pengembangan Karier, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: akan terasa lebih ringan karena karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat dan mampu mengelola tugas-tugas mereka dengan lebih efektif; 2) Kualitas Kerja: akan meningkat karena karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih fokus pada detail dan hasil yang maksimal; dan 3) Efisiensi Waktu: akan tercapai karena karyawan yang termotivasi dan terampil cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi katalisator bagi peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sjahruddin et al., (2024), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja.

8. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Kompetensi.

Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Kompetensi, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Kompensasi dan Penghargaan: yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan; 2) Lingkungan Kerja: yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif; 3) Kesempatan Pengembangan Karier: seperti pelatihan dan promosi, akan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan; 4) Pengetahuan: melalui program pelatihan dan

pengembangan akan memastikan mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas mereka; 5) Keterampilan: mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan akan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien; dan 6) Sikap dan Perilaku: membentuk sikap dan perilaku positif melalui budaya organisasi yang kuat akan mendorong kolaborasi dan etos kerja yang tinggi.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Kompensasi dan Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kesempatan Pengembangan Karier, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Perilaku, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: akan terasa lebih ringan karena karyawan yang kompeten dan puas cenderung lebih mampu mengelola tugas-tugas mereka dengan efektif; 2) Kualitas Kerja: akan meningkat karena karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan menghasilkan output yang lebih baik; dan 3) Efisiensi Waktu: akan tercapai karena karyawan yang termotivasi dan terampil cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, kombinasi antara kepuasan kerja dan kompetensi yang tinggi akan menjadi katalisator bagi peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hajjali et al., (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi dengan Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

9. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi.

Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Kompensasi dan Penghargaan: yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras; 2) Lingkungan Kerja: yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif; 3) Kesempatan Pengembangan Karier: seperti pelatihan dan promosi, akan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan; 4) Motivasi Intrinsik: dengan memberikan tantangan dan kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen; 5) Motivasi Ektrinsik: melalui insentif, pengakuan, dan reward system akan meningkatkan semangat kerja; dan 6) Komitmen terhadap Tujuan: membangun komitmen terhadap tujuan organisasi melalui komunikasi yang jelas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan akan memastikan karyawan merasa terlibat dan bertanggung jawab.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Kompensasi dan Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kesempatan Pengembangan Karier, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Komitmen terhadap Tujuan, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: akan terasa lebih ringan karena karyawan yang termotivasi dan puas cenderung lebih mampu mengelola tugas-tugas mereka dengan efektif; 2) Kualitas Kerja: akan meningkat karena karyawan yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik akan lebih fokus pada detail dan hasil yang maksimal; dan 3) Efisiensi Waktu: akan tercapai karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, kombinasi antara kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi akan menjadi katalisator bagi peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andreas, (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

10. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri.

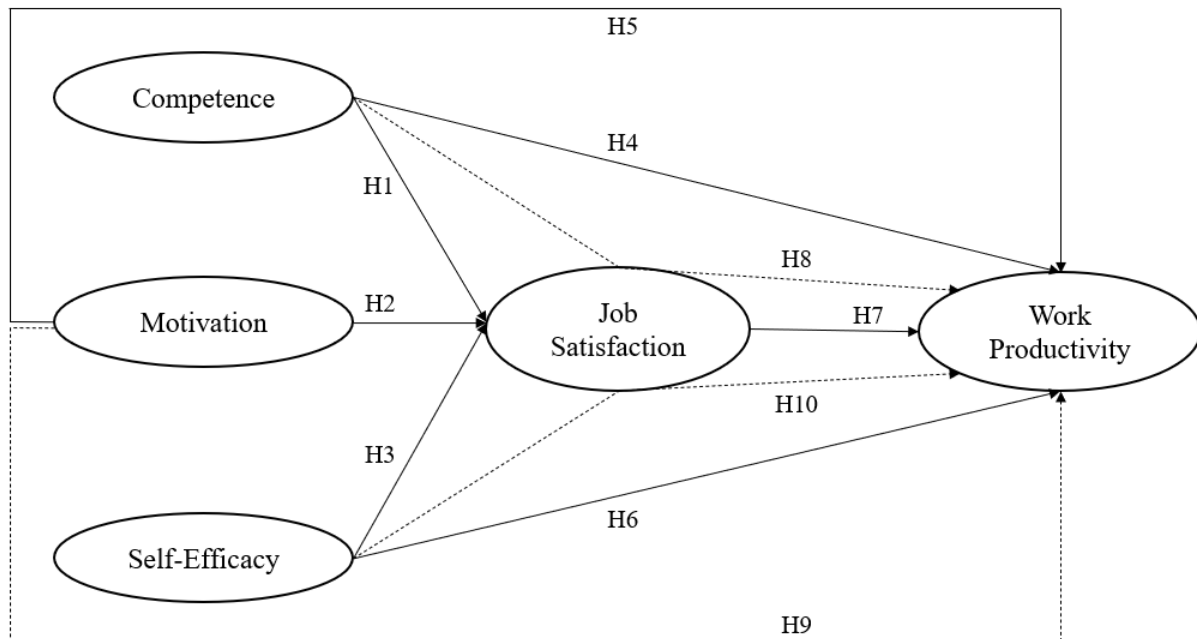
Untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Kompensasi dan Penghargaan: yang diberikan dengan adil akan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Insentif berbasis kinerja dan pengakuan atas pencapaian kerja akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sehingga membantu dalam mengelola beban kerja dengan lebih baik; 2) Lingkungan Kerja: yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Ruang kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta budaya organisasi yang positif akan meningkatkan motivasi dan efikasi diri karyawan; 3) Kesempatan Pengembangan Karier: yang jelas memberikan prospek masa depan yang lebih baik bagi karyawan. Dengan adanya pelatihan dan jalur promosi yang transparan, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya dan bekerja dengan lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya; 4) Tingkat Harga Diri: yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan tugas dengan optimal; 5) Kemampuan Mengatasi Rintangan: juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki mental tangguh dalam menghadapi tantangan akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta mampu menemukan solusi atas permasalahan yang muncul; dan 6) Kemandirian dalam Bekerja: akan meningkatkan efisiensi, karena karyawan tidak bergantung pada supervisi yang berlebihan dan mampu mengelola pekerjaannya secara mandiri.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan Kompensasi dan Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kesempatan Pengembangan Karier, Tingkat Harga Diri, Kemampuan Mengatasi Rintangan dan Kemandirian dalam Bekerja, maka akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja yang meliputi: 1) Beban Kerja: Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka mampu mengelola beban kerja dengan lebih baik dan tidak mudah mengalami kelelahan atau stres; 2) Kualitas Kerja: adanya lingkungan kerja yang mendukung serta peningkatan efikasi diri, karyawan dapat bekerja dengan lebih teliti, fokus, dan bertanggung jawab, yang berdampak pada peningkatan kualitas kerja; dan 3) Efisiensi Waktu: karyawan yang memiliki kemandirian dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaannya juga akan lebih cepat dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga meningkatkan efisiensi waktu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nan et al., (2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Efikasi Diri dengan Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Conceptual Framework

Kerangka konseptual ditentukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan penelitian literature ini:



Gambar 1. Conceptual Framework

Berdasarkan gambar 1 diatas, Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Namun, selain variabel Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang mempengaruhi Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja, terdapat variabel lain yang mempengaruhi, antara lain:

- 1) Gaya Kepemimpinan: (Primadi Candra Susanto et al., 2023), (F. Saputra, 2021), (Mahaputra & Saputra, 2021).
- 2) Lingkungan Kerja: (F. Saputra & Mahaputra, 2022), (Gultom et al., 2022), (Susanto, Simarmata, et al., 2024).
- 3) Beban Kerja: (Putri et al., 2023), (Soesanto et al., 2023), (Ali et al., 2022b), (F. Saputra et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja;
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja;
3. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja;
4. Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja;
5. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja;
6. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja;
7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja;
8. Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja;
9. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja;
10. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

REFERENSI

Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 14(4).

Ali, H., Candra Susanto, P., & Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara: Teknologi Informasi, Infrastruktur dan Kompetensi

- Sumber Daya Manusia. *Jurnal Siber Transportasi Dan Logistik*, 1(4), 121–134. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022a). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022b). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Auna, D., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kolaborasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Mikro Menengah Di Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1064–1071.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205–224.
- Fahmi, S., & Rahayu, S. (2024). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK COMPETENCE, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. ZONA KARYA MENDUNIA IN SUKOHARJO. *Accounting and Management Journal*, 8(1), 10–20.
- Fauzi, A., Maidani, Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(3), 119–132.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., & Hayati, N. (2020). Efikasi Diri, Kestabilan Emosi dan Keberhasilan Akademik Mahasiswa Dalam Perkuliahan. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.20961/jdc.v4i1.38691>
- Forum, W. E. (2019). *The digital skills gap is widening fast. Here's how to bridge it.*
- Gultom, S., Sihombing, S., Chairuddin, I., Sirait, D. P., Pahala, Y., Setyawati, A., & Susanto, P. C. (2022). Kompetensi TKBM Dalam Mewujudkan Pelayanan Bongkar Muat yang Lebih Efisien dan Efektif di Pelabuhan Cirebon. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 5(1), 127–132. <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v5i1.1825>
- Hafat, S. E. D., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINATION OF WORK QUALITY AND WORK PRODUCTIVITY: ANALYSIS OF COMMITMENT AND WORK CULTURE. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 877–887.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>
- Harbani, I., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation,

- Dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 243–250. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.35>
- Hendaris, R. B., & Siraz, R. (2020). ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE ACCOUNTABILITY OF VILLAGE FUNDS MANAGEMENT. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(3), 400–411. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Isbat, I., Tukiran, M., Yusnita, N., Sunaryo, W., Munawir, A., & Maraden, A. H. (2024). Synergy of Competence and Leadership in Improving Employee Commitment, Motivation, and Performance for Organizational Development: Systematic Literature Review. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(9), 2050–2067.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Maharani, A., & Saputra, F. (2021). Relationship of Investment Motivation, Investment Knowledge and Minimum Capital to Investment Interest. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(1), 23–32.
- Maharani, D., Nurmala, R., & Saori, S. (2024). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(2), 151–161.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170.
- Niyi, A., & Ejimonye, J. (2023). Work stress management and self-efficacy of economics teachers as correlates of their productivity in distressed economy in Patani local government area of Delta State. *International Journal of Studies in Education*, 19(1), 237–247.
- Primadi Candra Susanto, Ni Nyoman Sawitri, Hapzi Ali, Sugeng Suroso, & Istianingsih Sastrodiharjo. (2023). Performance Management As a Mediation of Variable of Competence and Coaching Skills That Impacts Organization Sustainability. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 719–728. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i4.3792>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Rahardi, D., Nurbaiti, B., & Fauzi, A. (2022). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION , LEARNING AGILITY AND RESILIENCE ON PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN SALES DEPARTMENT EMPLOYEES OF PT BUNGASARI FLOUR MILLS INDONESIA DURING THE COVID-19. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 715–724.
- Ridwan, A., Hendra, R., Guillén-Gámez, F. D., Fauzan, M., Alqhatani, T. M., Yaqin, L. N., & Setambah, M. A. B. (2024). Instructional leadership and teacher self-efficacy on job

- satisfaction: the mediating effect of school climate in Indonesian Islamic senior high schools. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 8(2), 732–745.
- Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, and Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, R., Rizky Mahaputra, M., Saputra, F., & Ridho Mahaputra, M. (2023). Analisis Penerapan Artificial Intelligence terhadap Produktivitas Perusahaan Media Informasi. *Journal Pendidikan Siber Nusantara (JPSN)*, 1(2), 91–96.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24.
- Sitanggang, M. D. (2020). COMPARATIVE ANALYSIS OF MAN POWER, PRODUCTIVITY, AND OUTPUT IN THE SHORT AND LONG CONVEYOR CONVEYOR USING MICRO MOTION (CASE STUDY: PT.EDS MANUFACTURING INDONESIA). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(3), 306–318. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Sjahrudin, H., Sari, D. P., & Hakiki, R. (2024). Dynamics of Employee Engagement and Implementation of Adaptive Leadership in Increasing Work Productivity: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 23–27.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Sukmanitri, N. N. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Seraya Budaya, Gianyar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Supardi, S. (2023). Determinant Motivation and Path Career: Analysis Competence, Job Satisfaction and Leadership. *Journal of Economics, Management, Entrepreneur, and Business*, 3(1), 15–28.
- Suroto, E. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru melalui kepuasan di smk negeri dander bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 54–63.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024a). ANALYSIS OF COMPETENCY AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF WAREHOUSE STAFF IN LOGISTICS COMPANIES IN JAKARTA. *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society*, 3(1).
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024b). ANALYSIS OF

- COMPETENCY AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF WAREHOUSE STAFF IN LOGISTICS COMPANIES IN JAKARTA. *International Conference on Humanity Education and Society (ICHES)*, 3(1).
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024c). Determinations of Employee Engagement: Servant Leadership, Training, Self-Efficacy Effects on Employee Performance. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 6(3).
- Susanto, P. C., Setiawan, H. A., & Yandi, A. (2024). Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 1(4), 522–532.
- Susanto, P. C., Simarmata, J., Febrian, W. D., Wahdiniawati, S. A., & Suryawan, R. F. (2024). Analysis of Coaching, Organizational Culture, and Performance Appraisal of Employee Productivity in High School: Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(2), 83–91.
- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., & Benned, M. (2023). Determination of Motivation and Career Development: Analysis of Training, Competence. *Jakarta Timur, Indonesia. Tel*, 2(2), 273–279.
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367–381.
- Triswanto, H., & Yunita, L. (2022). The Influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance productivity of PT. Weigh Deli Indonesia. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 155–161.