

PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORKPLACE HAPPINESS, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF THE GENERAL BUREAU OF THE SECRETARIAT OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Sherly M. Kuingo¹
Bode Lumanauw²
Regina T. Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1Skuingo5@gmail.com](mailto:Skuingo5@gmail.com)

[2bode.lumanauw@yahoo.co.id](mailto:bode.lumanauw@yahoo.co.id)

[3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai biro umum sekretariat daerah provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan yaitu seluruh ASN pada biro umum sekretariat provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 81 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Namun, ketika dianalisis secara parsial, Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1) menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja (X3) menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

Abstract: This study aims to determine the effect of happiness at work, job satisfaction and work motivation on work productivity among employees of the general bureau of the regional secretariat of North Sulawesi province. The research method used in this study is a quantitative method with a data collection method using a questionnaire. The population used was all ASN in the general bureau of the regional secretariat of North Sulawesi province, totaling 81 people. The sampling technique used a non-probability sampling technique so that the number of samples studied was 45 people. The results of the study show that Happiness at Work (X1), Job Satisfaction (X2), and Work Motivation (X3) simultaneously have a significant influence on Work Productivity (Y). Partially, Happiness at Work (X1) showed no significant effect on Work Productivity, Job Satisfaction (X2) had a significant effect on Work Productivity, and Work Motivation (X3) showed no significant effect on Work Productivity.

Keywords: Happiness at Work, Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat timbul disaat terdapat kesalahan dalam proses pengolaan SDM pada organisasi yakni Produktivitas kerja yang menurun, sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi tersebut. Akibatnya, organisasi mungkin akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kebijakan yang telah direncanakan. Produktivitas kerja mencakup serangkaian strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Julia, Primadi, & Tohir (2023) bahwa Produktivitas kerja yang tinggi dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Pegawai yang produktif biasanya merasakan kepuasan lebih dalam pekerjaan mereka dan termotivasi untuk terus

memberikan kinerja terbaik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif para pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Jadi berdasarkan pendapat di atas, kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya sekedar konsep, merupakan fondasi yang mendukung keberlanjutan dan kesuksesan suatu instansi pemerintah. Kepuasan kerja berdampak terhadap Produktivitas kerja, bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencangkup perasaan pegawai akan sejauh mana harapan dan kebutuhannya tercapai dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar para pegawai merasa puas akan pekerjaan yang ia miliki. Selain kepuasan kerja, adapun faktor motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap organisasi tentu berharap untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Untuk meraihnya, penting bagi suatu organisasi untuk memberikan motivasi kepada semua pegawainya. Individu yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi karena mereka lebih fokus dan bersemangat untuk mengerjakan tugas mereka sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi. (Sugiharto, Sembiring & Eddyono 2024)

Dalam instansi pemerintahan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki potensi yang baik. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah biro yang secara struktural berada dibawah sekretaris daerah dan terkoordinasi dalam keasistenan administrasi umum yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan di tingkat provinsi. Biro umum memiliki tugas utama yaitu membantu asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang rumah tangga, administari keuangan dan aset, tata usaha serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menjalankan perannya, biro ini dituntut untuk bekerja dengan dedikasi tinggi serta menjaga loyalitas terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Namun dalam melaksanakan tugasnya, biro umum sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM yang dapat berdampak pada efisiensi organisasi.

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Biro Umum yaitu suasana kerja yang penuh tekanan dan tidak seimbang, kondisi ini dapat berdampak langsung pada tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja. Tekanan kerja yang tinggi dan beban kerja yang tidak proporsional membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi tidak seimbang sehingga hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai dan secara langsung berpotensi besar untuk mempengaruhi turunya produktivitas pegawai. Kurangnya motivasi pegawai seperti kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi pegawai menurunkan motivasi. Permasalahan-permasalahan tersebut memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai yang ada di Biro umum. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di dalam instansi menjadi sangat penting. Produktivitas kerja ini, pada gilirannya, dapat berdampak langsung pada efektivitas dan kinerja instansi tersebut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Arifin (2023:6) juga menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan karyawan dengan maksud untuk membantu

mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kebutuhan individu dalam suatu organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati et al. (2021:12), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas atau jumlah yang meningkat seiring waktu. Sedangkan Menurut Busro (2018: 340), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Dengan kata lain, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan usaha yang dilakukan. Sehingga menunjukkan kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan sesuatu secara lebih baik dari waktu ke waktu. Produktivitas mencerminkan sikap mental positif yang mendorong perbaikan terus-menerus. Adapun indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2020:104), sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil kerja yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Seligman (2005) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah suatu konsep yang menggambarkan kebahagiaan sebagai emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Dari definisi tersebut, kebahagiaan dapat dipahami sebagai keadaan emosional yang dirasakan seseorang secara pribadi dalam menilai kebahagiaannya, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap kualitas hidup dan menciptakan kehidupan yang lebih baik. Adapun indikator kebahagiaan di tempat kerja menurut Aminingsih dan Widyantoro (2022) sebagai berikut: kepuasan hidup, hubungan antar pribadi, penegasan diri, dan kesehatan fisik dan mental.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaannya, baik itu menyenangkan maupun tidak. Perasaan tersebut tercermin dalam perilaku karyawan terhadap pekerjaannya serta semua hal yang dialaminya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga tercermin dalam perilaku karyawan dan menentukan sejauh mana pekerjaan mendukung kesejahteraan serta pemenuhan ekspektasi mereka. Menurut Afandi (2021:75) ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Septiawan et al. (2020:2) Motivasi kerja adalah adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Merujuk pada pengertian ini, motivasi kerja menurut Syarweny et al. (2024:173) merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu di tempat kerja. Selanjutnya, indikator yang mempengaruhi implementasi motivasi kerja, menurut Sutrisno (2023) antara lain: kebutuhan psikologis (*physiological*), kebutuhan rasa aman (*safety*), kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

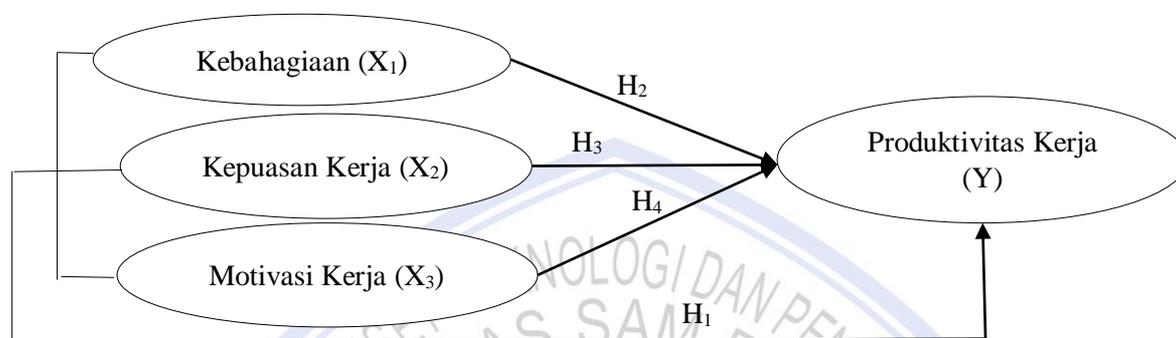
Penelitian Terdahulu

Penelitian Prayudi (2022) kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan persamaan regresi dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji kolaboratif dua variabel juga memiliki pengaruh penting dan koefisien determinasi kedua variabel yaitu kepuasan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas tenaga kerja.

Penelitian Segoro dan Pratiwi (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui oleh sebab itu digunakan teknik sample jenuh dan didapati hasil sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.

Penelitian Lumingkewas, Taroreh & Lumantow (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano. Populasi dalam penelitian ini adalah 59 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 59 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kebahagiaan di tempat kerja (X₁), Kepuasan kerja (X₂), dan Motivasi kerja (X₃) diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah, Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Kebahagiaan di tempat (X₁) kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah, Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃: Kepuasan kerja (X₂) diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah, Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄: Motivasi kerja (X₃) diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah, Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filosofi positivisme, yang bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif ditempuh untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari atas Kebahagiaan di tempat kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasinya terdiri dari seluruh ASN pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 81 Orang. Untuk menentukan besaran sampel maka teknik pengambilan yang diterapkan pada penelitian ini yaitu non-probability sampling. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini ialah ASN pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Utara Untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan di teliti, maka di gunakan rumus Slovin, sehingga didapatkan hasil sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 ASN di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert kepada responden dengan cara meminta pegawai di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Data sekunder mengacu pada informasi tambahan yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, e-book, artikel, serta studi sebelumnya yang berhubungan langsung dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang dijadikan sampel, Kuesioner yang dibagikan berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden dan diukur dengan pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing- masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut: Sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Netral (3), setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kebahagiaan di tempat kerja (X1)	Kebahagiaan adalah suatu konsep yang menggambarkan kebahagiaan sebagai emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005)	1. Kepuasan hidup 2. Hubungan antar pribadi 3. Penegasan diri 4. Kesehatan fisik dan mental (Aminingsih dan Widyantoro, 2022)
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaannya, baik itu menyenangkan maupun tidak (Handoko, 2020:193)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi, 2021)
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Septiawan et al., 2020:2)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial (Hasibuan, 2021)
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Mahawati et al., 2021:12)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil kerja yang di capai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2020)

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas dan keakuratan suatu kuisoner. Validitas suatu kuesioner terwujud ketika pernyataan-pernyataan di dalamnya dapat secara tepat menggambarkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Ukuran yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran terhadap objek yang sama, maka digunakan uji reliabilitas (Sugiyono, 2020).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020), Uji normalitas data merupakan metode yang digunakan untuk menentukan dan mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari populasi dengan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021:157), bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dan model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen).

Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Fungsinya untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen yaitu Kebahagiaan di tempat kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja. Adapun persamaan bentuk fungsi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel
 X1 = Kebahagiaan di tempat kerja
 X2 = Kepuasan kerja
 X3 = Motivasi Kerja
 e = Error

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi Berganda (R) ini menunjukkan seberapa kuat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148), uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut : Jikalau Fhitung > Ftabel ataupun probabilitasnya < 0,05, jadi model diterima dan jikalau Fhitung < Ftabel ataupun probabilitasnya > 0,05, jadi model ditolak.

Uji t statistik digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:148). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: apabila signifikan (Sig) < 0,05, maka Ho ditolak dan apabila signifikan (Sig) > 0,05, maka Ho diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Corelation	Sig	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1)	X1.1	0,761	0,000	Valid
	X1.2	0,639	0,000	Valid
	X1.3	0,629	0,000	Valid
	X1.4	0,775	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,713	0,000	Valid

	X2.2	0,780	0,000	Valid
	X2.3	0,738	0,000	Valid
	X2.4	0,660	0,000	Valid
	X2.5	0,600	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,715	0,000	Valid
	X3.2	0,896	0,000	Valid
	X3.3	0,716	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,610	0,000	Valid
	Y2	0,747	0,000	Valid
	Y3	0,614	0,000	Valid
	Y4	0,682	0,000	Valid
	Y5	0,653	0,000	Valid
	Y6	0,620	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dari SPSS, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butiran pernyataan r Hitung $> 0,294$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir soal adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1)	0,659	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,740	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,665	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,732	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dari SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3 setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang cukup, yang ditunjukkan dari nilai *Cronbach Alpha's* yang lebih besar dari 0,6. Tingginya nilai *Cronbach Alpha's* tersebut juga menunjukan bahwa instrument pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Cases \geq Test Value	Std. Deviation	1.65163200
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.067
Test Statistics		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a) Test distribution is Normal

b) Calculated from data

c) Lilliefors Significance Correlation

d) This is a lower bound of the true Significance

Sumber: Hasil Olah Data dari SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 yang telah tersedia diatas menunjukan hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada gambar menunjukan bahwa data untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan nilai signifikansi 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

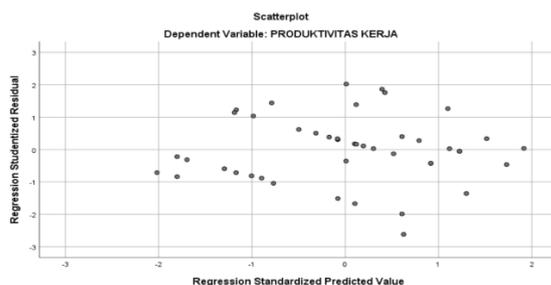
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1)	.827	1.209	Non Multikolieritas
Kepuasan Kerja (X2)	.937	1.067	Non Multikolieritas
Motivasi Kerja (X3)	.804	1.244	Non Multikolieritas

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 5, uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), memenuhi syarat Multikolinieritas. Hal tersebut dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan juga nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dianggap valid dan memenuhi syarat multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Gambar 2, pola distribusi data menunjukkan titik-titik tampak menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola yang teratur, seperti corong, gelombang, atau pola yang melengkung. Titik-titik juga tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal (residual = 0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.533	3.784
Kebahadiaan di Tempat Kerja (X1)	.133	.179
Kepuasan Kerja (X2)	.492	.126
Motivasi Kerja (X3)	.247	.222

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025)

Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 10.533 + 0,133 X1 + 0,492 X2 + 0,247 X3 + 3,784$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (0) = Nilai konstanta mempunyai nilai positif sebesar 10.533, di mana hasil tersebut memiliki artian bahwa variabel independen yaitu variabel bebas bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan.
2. Koefisian (β_1) = 0,133 bernilai positif. Dan memiliki artian setiap terjadi kenaikan sebesar 1 satuan Kebahagiaan di Tempat Kerja, maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,133 satuan, dengan syarat variabel lain tetap.

3. Koefisien (β_2) = 0,784 juga bernilai positif dan memiliki nilai terbesar dari koefisien regresi lainnya. Dengan kata lain, jika Kepuasan Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka Produktivitas (Y) akan meningkat 0,492 satuan, apabila variabel lain tetap.
4. Demikian juga, untuk Koefisien (β_3) = 0,247 yang bernilai positif, sehingga setiap terjadi kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja (X3), Produktivitas kerja juga akan naik 0,247 satuan, jika variabel lain tetap.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.356	.311	1.71099

a. *Dependent Variabel : Produktivitas Kerja*
(Sumber: Data Olahan, SPSS 26 < 2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 Berdasarkan tabel 4.18, nilai Adjusted R Square sebesar 0.311 menunjukam bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 31,1 % variasi yang terjadi pada variabel produktivitas kerja. Sementara itu, nilai R Squere sebesar 0,356 menunjukan bahwa 35,6 % variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, masih terdapat 64,4 % pengaruh lainnya yang berasal dari luar model atau aspek lain yang tidak diteliti secara langsung dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.951	3	23.317	7.623	.000 ^b
Residual	120.027	41	2.927		
Total	186.978	44			

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja*
b. *Predictors: (Constant), Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja*
(Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024)

Berdasarkan uji F yang diterapkan pada tabel 8, dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda yang melibatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 7,623 yang lebih besar dari f tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 5 % (0,05). Dengan kata lain, Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	10.533	3.784		2.810	.008
Kebahadiaan di Tempat Kerja (X1)	.133	.179	.102	.745	.461
Kepuasan Kerja (X2)	.492	.126	.505	3.910	.000
Motivasi Kerja (X3)	.247	.222	.156	1.115	.271

(Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 9, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung (0,745) yang lebih kecil dari t tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,461) lebih besar dari (0,05). Dengan demikian, menunjukan bahwa variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1) tidak mempengaruhi Produktivitas kerja (Y).
2. Kepuasan Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal tersebut tampak dari t hitung (3.910) yang lebih besar dari t tabel (2,018), dan nilai signifikansinya (sig = 0,000) lebih kecil dari (0,05). Dengan kata lain, Kepuasan Kerja (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y).

3. Motivasi Kerja (X3) juga menunjukkan bahwa tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), yang dapat dilihat dari t hitung (1,115) yang lebih kecil dari t tabel (2,018), dan nilai signifikansinya (sig = 0,271) lebih besar dari (0,05). Dengan demikian, artinya Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil analisis menunjukkan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kebahagiaan di tempat kerja menciptakan suasana positif, kepuasan kerja membuat pegawai merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya, sedangkan motivasi kerja menjaga semangat dan kinerja tetap optimal. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja sehingga kebahagiaan tidak menjadi faktor penentu peningkatan produktivitas pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang prosedural, rutin, dan terstruktur, sehingga aspek emosional tidak berperan dominan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fang, Veenhoven, dan Burger (2025) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja terkait dengan kinerja, tetapi bukan faktor terpenting. Penelitian Borst et al. (2025) juga menemukan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan di instansi pemerintah, karena kinerja lebih bergantung pada prosedur dan peraturan baku. Dengan demikian, meskipun kebahagiaan sering dikaitkan dengan produktivitas, faktor ini belum tentu menjadi penentu utama peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan kerja yang tercipta melalui rasa dihargai, diberdayakan, hubungan harmonis, upah adil, peluang promosi, serta kerja sama positif mampu mendorong pegawai memberikan kontribusi maksimal, sehingga produktivitas meningkat. Temuan ini sejalan dengan Hadi (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja, bahkan kepuasan kerja menjadi faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas. Mehrad (2021) juga menemukan bahwa kepuasan terhadap upah, promosi, kondisi kerja, dukungan pengawas, dan hubungan antar rekan kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini kemungkinan karena pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah terbiasa melaksanakan tugas sesuai prosedur baku, sehingga kualitas dan kuantitas kerja lebih ditentukan oleh kemampuan serta kepatuhan terhadap prosedur, bukan motivasi individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Parashakti dan Noviyanti (2021) yang menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, serta Segoro dan Pratiwi (2021) yang menilai pegawai sudah termotivasi oleh kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Zhong (2022) juga menyatakan bahwa pengaruh signifikan motivasi kerja baru terlihat jika dimediasi oleh faktor lain yang lebih dominan. Meskipun demikian, motivasi kerja tetap merupakan elemen penting, namun dalam konteks Biro Umum, pengaruhnya tidak sekuat variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan diatas, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Kebahagiaan di Tempat Kerja , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Biro

Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka dapat dijelaskan saran sebagai berikut:

1. Kebahagiaan di Tempat Kerja meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, tetap penting untuk menjaga kepuasan dan kenyamanan kerja pegawai. Instansi disarankan meningkatkan hubungan interpersonal, menyediakan ruang kerja yang nyaman, dan menciptakan suasana kerja harmonis.
2. Kepuasan Kerja perlu mendapat perhatian khusus melalui peluang pengembangan diri dan dukungan maksimal, agar kepuasan terjaga dan berdampak positif pada produktivitas.
3. Motivasi Kerja walaupun tidak signifikan dalam penelitian ini, tetap perlu dipelihara dengan memberikan penghargaan atas kerja keras pegawai agar mereka terdorong meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.
4. Ruang lingkup penelitian masih terbatas pada tiga variabel, sehingga peneliti selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aminingsih, T. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 545–557. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/3716/2415>
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. Jepara: Unisnu Press.
- Borst, R. T., Krueger, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2019). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613-640. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X19840399>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fang, Y., Veenhoven, R., & Burger, M. J. (2025). Happiness And Productivity: A Research Synthesis Using An Online Findings Archive. *Management Review Quarterly*. Advance Online Publication. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-025-00492-x>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Cetakan Kesepuluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T.H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumingkewas, S. V. J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano. *Jurnal EMBA*:

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P.P., Fani, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A.P., Mayasari, I., Dewi, I.K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Mehrad, A. (2021). Pay, Promotion, Work, Supervision, and Coworker as Dimensions of Academicians Job Satisfaction at Public Research Universities in Klang Valley, Malaysia. *Journal Of Social Science Research*, 17, 55–60. <https://rajpub.com/index.php/jssr/article/view/9011>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. . (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/994>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 75–84. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Segoro, W., & Pratiwi, W.K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/701>
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Seligman, M.E.P. (2005). *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. Bandung: PT Mizan
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua belas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarweny, N., Alirejo, H.M.S., Abdullah, L.Z., Maduratna, E.S., Ramadoan, S., Purnomo, B., Anggawira, A., Astuti, S., Asmarajaya, I.K.A., & Rokhmat, A. (2024). *Buku Ajar MSDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hadi, M.W.S. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). <http://etheses.uin-malang.ac.id/44015/>
- Zhong, M. (2022). *Improving Productivity Of Australian Construction Firms* (Master Thesis, Bond University). https://pure.bond.edu.au/ws/portalfiles/portal/220839730/MPhil_Thesis_FSD_Construction_M_Zhong_134_51086_26Sep23.pdf