

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. INTAF LUMAJANG.

Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: adiwinata.irvan@yahoo.com; esutanto@peter.petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 87 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

Permasalahan Penelitian

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, 2010)

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela

mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2012).

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Prasetyo, 2003).

CV. Intaf Lumajang adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha produksi tepung tapioka yang berlokasi di Lumajang. Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan CV. Intaf Lumajang, dengan kondisi gedung kantor yang sudah tua, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton yang dijalani. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha atau dorongan tertentu seperti kenaikan pangkat dan bonus sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Luthans (2005) ada lima dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan *Job Descriptive Indeks* (JDI). Kelima dimensi tersebut adalah kepuasan terhadap pekerjaan

itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi pekerjaan, kepuasan terhadap penyelia dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2007), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)” (George and Jones, 2005).

Menurut George and Jones (2005) bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Dalam bekerja arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak. Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Dan untuk tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2012).

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi (Kuncoro, 2007). Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Intaf Lumajang. Berdasarkan data perusahaan jumlah karyawan sebanyak 87 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, sebanyak 87 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran variabel kepuasan kerja mengadaptasi dari Luthans (2005). Pengukuran motivasi kerja mengadaptasi berdasarkan pengertian menurut George and Jones (2005). Dan produktivitas kerja mengadaptasi dari Sedarmayanti (2009).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui angket penelitian. Metode ini dilakukan dengan membagikan angket penelitian kepada sampel yang telah ditetapkan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Intaf Lumajang.

Model angket penelitian yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan adalah 5 skala dengan kategori, yaitu:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	:	Skor 1
Tidak Setuju	(TS)	:	Skor 2
Netral	(N)	:	Skor 3
Setuju	(S)	:	Skor 4
Sangat Setuju	(SS)	:	Skor 5

Dalam menentukan rentang skala interval kelas, dapat diperoleh dari rumus:

$$RS = \frac{m - n}{b} \quad (1)$$

Keterangan :

RS = Rentang skala pada interval kelas

m = Skor tertinggi pada skala likert yaitu lima

n = Skor terendah pada skala likert yaitu satu

b = Jumlah kelas

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS. Uji Validitas melalui program SPSS ini digunakan untuk mengukur kesahihan suatu angket penelitian. Suatu angket penelitian dikatakan sah apabila pertanyaan atau pernyataan pada angket penelitian mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket penelitian tersebut. Pengujian ini menggunakan rumus korelasi dengan angka kasar yang ditemukan oleh Pearson (Sugiyono, 2010). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2010).

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi

normal atau tidak. Uji Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis deskriptif menggunakan alat ukur *mean*, yang digunakan untuk mengetahui bobot rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan pada tiap total variabel maupun pada tiap dimensi dan indikator dari variabel tersebut. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas.

Variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

Rendah: untuk nilai *mean* dengan nilai interval 1,00-3,00

Tinggi: untuk nilai *mean* dengan nilai interval 3,01-5,00

Analisa dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda adalah analisa yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Model analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen atau terikat (produktivitas kerja karyawan).

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka perlu untuk diketahui nilai R^2 (koefisien determinasi). Menurut Priyatno (2010) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3...X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengukur seberapa kuat hubungan variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien korelasi (R).

Prosedur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah prosedur uji t dan uji F . Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2007). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu angket penelitian. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari program *SPSS*.

Hasil uji validitas indikator dari variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini digunakan korelasi *pearson* dengan kriteria jika korelasi *pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi $r < 0,05$ ($\alpha=5\%$) dengan menggunakan program *SPSS*. Hasil uji validitas dari kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) terlihat dalam Tabel 1:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Pearson	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,776	0,000	sahih
	X _{1.2}	0,846	0,000	sahih
	X _{1.3}	0,709	0,000	sahih
	X _{1.4}	0,716	0,000	sahih
	X _{1.5}	0,758	0,000	sahih
Motivasi Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,632	0,000	sahih
	X _{2.2}	0,440	0,000	sahih
	X _{2.3}	0,351	0,000	sahih
	X _{2.4}	0,566	0,000	sahih
	X _{2.5}	0,611	0,000	sahih
	X _{2.6}	0,580	0,000	sahih
	X _{2.7}	0,476	0,000	sahih
	X _{2.8}	0,617	0,000	sahih
	X _{2.9}	0,675	0,000	sahih
	X _{2.10}	0,736	0,000	sahih
Produktivitas Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,448	0,000	sahih
	Y _{1.2}	0,722	0,000	sahih
	Y _{1.3}	0,550	0,000	sahih
	Y _{1.4}	0,439	0,000	sahih
	Y _{1.5}	0,508	0,000	sahih
	Y _{1.6}	0,564	0,000	sahih
	Y _{1.7}	0,494	0,000	sahih
	Y _{1.8}	0,530	0,000	sahih

Sumber: Data Primer diolah penulis

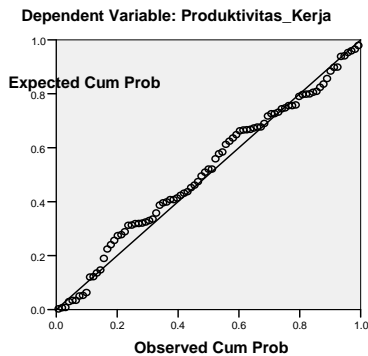
Berdasarkan Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah sah. Hasil uji reliabilitas terlihat dalam Tabel 2. di bawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,815	reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,754	reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,624	reliabel

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabel dari seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis 0,6, sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah *reliabel*. Tabel 3. merupakan hasil uji normalitas. Untuk melihat sebuah data memiliki distribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan grafik *normal P-Plot* yang mana setiap titik-titik di dalam grafik diharapkan menyebar di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual model telah terpenuhi, artinya bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 1. Normal P-Plot

Uji multikolinieritas menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas, pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas akan terlihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,479	2,090
Motivasi Kerja	0,479	2,090

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4. di atas bahwa nilai *tolerance* variabel independen semuanya menunjukkan > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi *rank spearman* akan terlihat pada Tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi Korelasi Rank Spearman	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,794	non heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,972	non heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan *Unstandardized Residual* masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini. Pada analisis statistik deskriptif akan dijelaskan mengenai profil responden dan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Profil responden terlihat dalam Tabel 5:

Tabel 5. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	71,3
	Perempuan	25	28,7
Usia	< 25 Th	8	9,2
	25-35 Th	57	65,5
	> 35 Th	22	25,3
Pendidikan	SLTA	30	34,5
	Diploma	32	36,8
	S1	25	28,7
Lama Kerja	< 5 Th	18	20,7
	5-10 Th	52	59,8
	>10 Th	17	19,5

Sumber: Data Internal, diolah

Berdasarkan Tabel 5. di atas, dapat diketahui bahwa dari 87 karyawan CV. Intaf Lumajang yang menjadi sampel penelitian, mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 62 orang atau 71,3%. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan untuk mengangkat beban tepung tapioka dalam berat 25kg. Mayoritas karyawan berusia antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 57 orang (65,5%). Hal ini dikarenakan karyawan dengan umur berkisar 25-35 tahun merupakan karyawan yang cukup memiliki pengalaman lebih banyak dan lebih kuat dalam mengangkat beban. Mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir yaitu Diploma sebanyak 32 orang (36,8%). Hal ini dikarenakan karena untuk memproses mesin dalam memproduksi tepung tapioka butuh pendidikan dan juga pelatihan untuk mengoperasikan mesin. Dilihat dari lama bekerja di CV. Intaf Lumajang, maka mayoritas responden yang bekerja selama 5-10 tahun, yaitu sebanyak 52 orang (59,8%). Hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden menggunakan alat ukur *mean*. Analisis deskriptif variabel penelitian dari jawaban responden bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian dari masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif jawaban responden pada variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Nilai Rata-Rata Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
X _{1.1}	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan.	3,43	-
X _{1.2}	Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima dari perusahaan.	3,72	-
X _{1.3}	Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan dalam perusahaan.	3,83	-
X _{1.4}	Saya merasa puas terhadap supervisor yang diberikan oleh atasan.	3,82	-
X _{1.5}	Saya merasa puas terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	4,02	-
Total Rata-Rata		3,76	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan analisis statistik deskriptif perhitungan total kepuasan kerja didapatkan berdasarkan rata-rata total 5 indikator, yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja sebesar 3,76. Berdasarkan kategori kepuasan kerja, nilai rata-rata sebesar 3,76 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan CV. Intaf Lumajang mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden pada variabel motivasi kerja terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Nilai Rata-Rata Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
X _{2.1}	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.	3,52	-
X _{2.2}	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.	3,43	-

Indikator	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
X _{2.3}	Saya tidak pernah bolos kerja.	3,21	-
X _{2.4}	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.	3,67	-
X _{2.5}	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	3,77	-
X _{2.6}	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.	3,90	-
X _{2.7}	Saya dapat bekerja dengan terampil.	3,85	-
X _{2.8}	Saya memiliki inisiatif menyelesaikan masalah.	4,11	-
X _{2.9}	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir.	3,36	-
X _{2.10}	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.	3,75	-
Total Rata-Rata		3,65	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 7. menunjukkan analisis statistik deskriptif perhitungan total motivasi kerja didapatkan berdasarkan rata-rata 3 dimensi motivasi kerja, yaitu: dimensi arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*) sebesar 3,65. Berdasarkan kategori motivasi kerja nilai rata-rata 3,65 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan CV. Intaf Lumajang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil analisis deskriptif jawaban responden pada variabel produktivitas kerja terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8.

Nilai Rata-Rata Indikator Produktivitas Kerja

Indikator	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
Y _{1.1}	Saya tidak pernah memilih pekerjaan yang berat dan ringan.	3,21	-
Y _{1.2}	Saya selau mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.	3,60	-
Y _{1.3}	Saya selalu bekerja secara totalitas.	3,52	-

Tabel 8.
 Nilai Rata-Rata Indikator Produktivitas Kerja
 (sambungan)

Y _{1.4}	Saya tidak mengharapkan imbalan lebih.	3,08	-
Y _{1.5}	Saya dan pimpinan selalu bertukar pendapat.	3,86	-
Y _{1.6}	Saya tidak pernah melempar kesalahan yang terjadi dalam perusahaan kepada orang lain.	3,87	-
Y _{1.7}	Saya memiliki tujuan hidup yang jelas.	3,86	-
Y _{1.8}	Saya memiliki keyakinan untuk maju sesuai dengan potensi saya.	4,02	-
Total Rata-Rata		3,62	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan analisis statistik deskriptif perhitungan total produktivitas kerja didapatkan berdasarkan rata-rata 4 karakteristik individu yang produktif, yaitu: rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensi sebesar 3,62. Berdasarkan kategori produktivitas kerja nilai rata-rata 3,62 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan CV. Intaf Lumajang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Analisis tabulasi silang (*crosstab*) pada penelitian ini antara profil responden dengan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 9.

Hasil Tabulasi Silang Antara Profil dengan Kepuasan Kerja

Profil		Kepuasan Kerja					
		Rendah		Tinggi		Total	
		F	%	F	%	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	35	40	65	62	100
	Perempuan	13	52	12	48	25	100
Usia	< 25 Th	3	37	5	63	8	100
	25-35 Th	26	46	31	54	57	100
	> 35 Th	6	27	16	73	22	100
Pendidikan	SLTA	11	37	19	63	30	100
	Diploma	13	41	19	59	32	100
	S1	11	44	14	56	25	100
Masa Kerja	< 5 Th	8	46	10	56	18	100
	5-10 Th	17	33	35	67	52	100
	>10 Th	10	59	7	41	17	100

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 9. di atas, diketahui dari segi jenis kelamin bahwa sebanyak 65% karyawan laki-laki atau jumlah mayoritas karyawan laki-laki cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sedangkan karyawan perempuan relatif memiliki tingkat kepuasan kerja rendah yaitu dengan jumlah presentase karyawan mencapai 52%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan karyawan perempuan. Dari

segi usia dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dengan kategori tinggi didominasi oleh karyawan berusia di atas 35 tahun yaitu sebanyak 16 orang (73%), sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung dimiliki oleh karyawan yang berusia antara 25-35 tahun, yaitu sebanyak 26 orang (46%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi usia, maka tingkat kepuasan kerja dari karyawan cenderung semakin meningkat. Dari segi pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan SMA relatif memiliki kepuasan kerja yang tertinggi jika dibandingkan dengan karyawan dengan pendidikan diploma atau S1, yaitu sebanyak 19 orang atau 63%, sedangkan karyawan dengan pendidikan S1 cenderung memiliki kepuasan kerja yaitu sebanyak 11 orang atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin menurun. Dari segi masa kerja, dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja antara 5-10 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tertinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja di atas 10 tahun atau di bawah 5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (67%), sedangkan karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 10 orang. Hasil tabulasi silang antara profil responden dengan motivasi kerja terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10.

Hasil Tabulasi Silang Antara Profil dengan Motivasi Kerja

Profil		Motivasi Kerja					
		Rendah		Tinggi		Total	
		F	%	F	%	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	35	40	65	62	100
	Perempuan	12	48	13	52	25	100
Usia	< 25 Th	2	25	6	75	8	100
	25-35 Th	27	47	30	53	57	100
	> 35 Th	5	23	17	77	22	100
Pendidikan	SLTA	11	37	19	63	30	100
	Diploma	12	37	20	63	32	100
	S1	11	44	14	56	25	100
Masa Kerja	< 5 Th	7	39	11	61	18	100
	5-10 Th	18	35	34	65	52	100
	>10 Th	9	53	8	47	17	100

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 10. di atas, diketahui dari segi jenis kelamin bahwa sebanyak 65% karyawan laki-laki atau jumlah mayoritas karyawan laki-laki cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan karyawan perempuan relatif memiliki tingkat motivasi kerja rendah yaitu dengan jumlah presentase karyawan mencapai 48%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan karyawan perempuan. Dari segi usia dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja dengan kategori tinggi didominasi oleh karyawan berusia di atas 35 tahun yaitu sebanyak 17 orang (77%), sedangkan tingkat motivasi kerja yang rendah cenderung dimiliki oleh karyawan yang berusia antara 25-35 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (47%). Dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi usia, maka tingkat motivasi kerja dari karyawan cenderung semakin meningkat. Dari segi pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan SMA dan Diploma relatif memiliki motivasi kerja yang sama yaitu dengan kategori tinggi, yaitu masing-masing sebanyak 63%, sedangkan karyawan dengan pendidikan S1 cenderung memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 11 orang atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan akan semakin menurun. Dari segi masa kerja, dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja antara 5-10 tahun cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang tertinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja di atas 10 tahun atau di bawah 5 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (65%), sedangkan karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun cenderung memiliki tingkat motivasi kerja dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 9 orang. Hasil tabulasi silang antara profil responden dengan produktivitas kerja terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11.
Hasil Tabulasi Silang Antara Profil dengan Produktivitas Kerja

Profil		Produktivitas Kerja					
		Rendah		Tinggi		Total	
		F	%	F	%	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	40	37	60	62	100
	Perempuan	15	60	10	40	25	100
Usia	< 25 Th	2	25	6	75	8	100
	25-35 Th	26	46	31	54	57	100
	> 35 Th	12	55	10	45	22	100
Pendidikan	SLTA	12	40	18	60	30	100
	Diploma	14	44	18	56	32	100
	S1	14	56	11	44	25	100
Masa Kerja	< 5 Th	8	44	10	56	18	100
	5-10 Th	21	40	31	60	52	100
	>10 Th	11	65	6	35	17	100

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 11. di atas, diketahui dari segi jenis kelamin bahwa sebanyak 60% karyawan laki-laki atau jumlah mayoritas karyawan laki-laki cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sedangkan karyawan perempuan relatif memiliki tingkat produktivitas kerja dengan kategori rendah yaitu dengan jumlah presentase karyawan mencapai 52%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan karyawan perempuan. Dari segi usia dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja dengan kategori tinggi didominasi oleh karyawan berusia di bawah 25 tahun yaitu sebanyak 6 orang (75%), sedangkan tingkat motivasi kerja yang rendah cenderung dimiliki oleh karyawan yang berusia di atas 35 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (55%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi usia, maka tingkat produktivitas kerja dari karyawan cenderung semakin menurun. Dari segi pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan SMA memiliki produktivitas kerja tertinggi, yaitu sebanyak 18 orang (60%), sedangkan

karyawan dengan pendidikan S1 cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 14 orang atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka tingkat produktivitas kerja yang dirasakan karyawan akan semakin menurun. Dari segi masa kerja, dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja antara 5-10 tahun cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang tertinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja di atas 10 tahun atau di bawah 5 tahun, yaitu sebanyak 31 orang (60%), sedangkan karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 11 orang.

Analisa regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen atau terikat (produktivitas kerja karyawan). Model regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 0,878 + 0,324 X_1 + 0,419 X_2 + e \quad (2)$$

Berdasarkan model regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Apabila kepuasan kerja (X_1) meningkat maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 32,4%. Adapun kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karena menyangkut sikap seseorang. Karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi akan memiliki hasil kerja yang baik, sehingga karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan. Pada penelitian terdahulu dikatakan apabila karyawan dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa akan mendorong untuk bekerja lebih produktif (dalam Almigo, 2004).

Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Apabila motivasi kerja (X_2) meningkat maka variabel produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 41,9%. Motivasi karyawan yang tinggi jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Pada penelitian terdahulu dikatakan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (dalam Rini, 2010).

Nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 12.
Nilai R dan R^2

R	R^2
0,783	0,613

Sumber: Data Primer diolah penulis

Berdasarkan Tabel 12. di atas, koefisien korelasi (R) sebesar 0,783 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Intaf Lumajang adalah tergolong kuat. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,613 memiliki arti bahwa besarnya proporsi pengaruh

variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Intaf Lumajang adalah sebesar 61,3%, sedangkan sisanya yaitu 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji F . Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 13.
Hasil Uji t

Variabel Penelitian	t hitung	Sig. t	t tabel
Kepuasan Kerja	4,446	0,000	1,989
Motivasi Kerja	4,158	0,000	1,989

Sumber: Data Primer diolah penulis

Pada uji t jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,446 $> t_{tabel}$ sebesar 1,989, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,158 $> t_{tabel}$ sebesar 1,989, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima.

Pengujian hipotesis, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 14.
Hasil Uji F

F hitung	Sig. F	F tabel
66,615	0,000	3,105

Sumber: Data Primer diolah penulis

Dari Tabel 14. diketahui F hitung sebesar 66,615 $> F$ tabel sebesar 3,105, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

Implementasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja (X_1) telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, jika variabel kepuasan kerja (X_1) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 32,4%. Hasil frekuensi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 juga menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi atau responden penelitian memiliki persepsi positif. Adanya kepuasan dalam diri seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja apabila

perusahaan memberikan umpan balik terhadap hasil telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Pada penelitian terdahulu dikatakan bahwa terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan (dalam Almigo, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, jika variabel motivasi kerja (X_2) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 41,9%. Hasil frekuensi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,65 juga menunjukkan motivasi kerja yang tinggi atau responden penelitian merasa termotivasi. Adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja apabila adanya dorongan atau semangat yang diberikan agar dapat bekerja secara maksimal. Pada penelitian terdahulu dikatakan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (dalam Rini, 2010).

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Prasetyo (2003) yang menyebutkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga kepuasan kerja agar produktivitas kerja karyawan tinggi.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan tinggi.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Oleh karena itu, CV. Intaf Lumajang perlu menjaga kepuasan kerja dan motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Almigo, N. (2003). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal FPUBD Palembang*. Vol.1 No.1 Desember, Hal 50-60.
- George, J. M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: STIM YKPN.

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Prasetyo, E. (2003). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tesis. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rini, R. (2010). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.1 April, Hal 63-67.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat. Hal.222-232.
- Robbins, S. & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.