



Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Tri Keeson Utama Garut

Acep Abdul Basit¹; Eneng Iis Kodariah²

Universitas Garut

acep.basit@uniga.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee productivity at PT. Tri Keeson Utama Garut. The data used is primary data. Data analysis technique used is multiple regression. The tools used for data processing in this research are Statistical Package For Social Science (SPSS) version 20 and Microsoft Excel. This research method using descriptive method and causal associative. By using this type of research will be known a significant relationship between the variables studied so as to produce a conclusion that will clarify the picture of the object under study. This research is intended to test the hypothesis by using statistical calculation. Descriptive method with qualitative approach is used to test more in the influence of motivation and job satisfaction on employee productivity. To obtain data in this study using questionnaires, test methods used research instrument is the test of validity and reliability. Hypothesis testing method in the study using the test level of significance both partially and simultaneously, if the value of significance that appears smaller than the error rate then the main hypothesis is rejected. The result of research partially explain that motivation have significant effect to work productivity of employee, and job satisfaction have an effect on signifikan to work productivity of employee. While simultaneously motivation and job satisfaction have a significant effect on work productivity of employees.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, and Productivity*

1. Pendahuluan

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya suatu kerjasama dari seluruh bagian organisasi. Namun tentunya untuk mewujudkan suatu pola kerja yang sistemik dan bersinergi diperlukan suatu cara untuk mengatur penyebaran seluruh sumber daya yang ada agar secara keseluruhan terfokus kepada pencapaian tujuan organisasi, adapun cara untuk mengatur dan mengalokasikan seluruh sumber daya tersebut adalah dengan menerapkan pola manajemen yang baik.

Manajemen merupakan teknik untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain yang berorientasi pada hasil dan bersifat dinamis. Manajemen juga merupakan suatu ilmu untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu *man, money, methode, matherials, machines, dan market*. Unsur *man* dan *matherial* ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia dan manajemen produksi.

Apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat mungkin untuk mendapatkan keunggulan-keunggulan serta meningkatkan produktivitasnya agar dapat bekerja

dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi, dan apabila suatu perusahaan menempatkan pegawai-pegawainya yang memiliki produktivitas yang tinggi maka dapat diindikasikan perusahaan tersebut dapat memenangkan persaingan dalam dunia bisnisnya. Produktivitas erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia sehingga keduanya sangat penting untuk bisa membawa perusahaan mencapai tujuan yaitu memenuhi kebutuhan konsumen terhadap produknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut dibutuhkan motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja pegawai. Karena motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Oleh karenanya, hal tersebut perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut dapat menimbulkan efek negatif kepada para pegawai yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Dikarenakan motivasi seseorang berperan penting dalam menghasilkan output perusahaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas.

Motivasi yang tinggi pada suatu perusahaan dapat mendorong perusahaan mewujudkan produktivitas yang tinggi. Namun demikian, hal ini juga tergantung pada sejauh mana sebuah perusahaan mampu memaksimalkan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitasnya. Selain motivasi kepuasan kerja merupakan hal penting yang diinginkan oleh setiap individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda, juga tujuan yang tidak sama sehingga tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi dan rendahnya kepuasan tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa, (2014) Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Konsep peningkatan produktivitas, melalui motivasi dan kepuasan kerja pegawai sangat penting bagi setiap perusahaan. Termasuk pada perusahaan yang penulis teliti yaitu pada PT. Tri Keeson Utama Garut. PT. Tri Keeson Utama Garut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi *cocoa powder blending/mixing* yaitu memproduksi coklat bubuk setengah jadi yang diperuntukkan bagi industri-industri pengolahan coklat lain di seluruh Indonesia, yang memerlukan dukungan SDM yang tinggi dalam pengolahan coklat di seluruh Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut. 2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut. 3. Untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut,

2. Landasan Teori

Manajemen

Komang (2012) mengemukakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Terry dan Rue (2013) mengungkapkan bahwa manajemen adalah suatu bentuk kerja. Manajer, dalam melakukan pekerjaannya, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yang dinamakan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari :

1. *Planning*, menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. *Organizing*, mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk kegiatan-kegiatan itu.

3. *Staffing*, menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating*, mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling*, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan dimana perlu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2011) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*kariier*)
 - c. Penilaian prestasi
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*service*)
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan pegawai
 - b. Motivasi
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja:
 - a. Pemberhentian pegawai

Manajemen Produksi

Sukanto (2004) “Produksi merupakan penciptaan atau penambahan faedah bentuk, waktu, dan tempat atas faktor-faktor produksi sehingga lebih bermanfaat bagi kebutuhan manusia”.

Motivasi

Prof. Dr. David C. Mc Clelland, yang merupakan seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Teori ini dikemukakan oleh Mc Clelland yang memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan akan prestasi (*Achievement Goals*)

Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka berusaha keras untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata, namun mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan inilah disebut kebutuhan akan prestasi.

2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Power Goals*)

Kebutuhan kekuasaan adalah hasrat untuk mempunyai dampak, pengaruh, dan mengendalikan orang lain. Orang-orang dengan kekuasaan yang tinggi menikmati untuk dibebani, mencoba untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif, cenderung lebih peduli akan *prestise* atau gengsi.

3) Kebutuhan akan afiliasi (*Affiliation Goals*)

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu kegiatan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dengan orang lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Juliyansyah (2012) Kepuasan kerja itu sendiri merupakan refleksi rasa pegawai tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan. Faktor – faktor kepuasan kerja terdiri dari 4 faktor yaitu :

1. Kepuasan akan pembayaran

Kepuasan akan pembayaran adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji pegawai secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Kepuasan akan promosi

Kepuasan akan promosi merupakan rasa pegawai tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

3. Kepuasan akan pengawasan

Kepuasan akan pengawasan merupakan refleksi rasa pegawai tentang atasannya. Termasuk kompetensi atasan, kesopanan, dan komunikator yang baik.

4. Kepuasan akan pekerjaan

Kepuasan akan pekerjaan merupakan refleksi rasa pegawai tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini.

Produktivitas

Menurut Mali (dalam Yuniarsih 2011) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*Output*) dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan. Adapun dimensi produktivitas terdiri dari 2 faktor yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

2. Efisiensi

Efisiensi adalah pengukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode kausal asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut, yang didasarkan pada hasil survey dengan menggunakan kuesioner, sementara metode kausal asosiatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai divisi produksi PT. Tri Keeson Utama Garut sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan jenis Sampling Jenuh atau Sensus, artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian pada penelitian ini jumlah sampel yang merupakan responden penelitian adalah seluruh anggota populasi yaitu pegawai pada divisi produksi sebanyak 50 orang pegawai.

Metode pengujian instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Metode pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan pengujian tingkat signifikansi baik secara parsial (uji t) dan simultan (uji f), jika nilai signifikansi yang muncul lebih kecil dari tingkat error maka hipotesis utama ditolak.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Setelah dilakukan pengujian maka untuk item pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data Variabel Motivasi diperoleh hasil :

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Motivasi

No Item	Korelasi	T Hitung	T Tabel	Keputusan
1	0.32	2.34	1.68	VALID
2	0.44	3.85	1.68	VALID
3	0.45	3.92	1.68	VALID
4	0.51	4.64	1.68	VALID
5	0.38	3.19	1.68	VALID
6	0.37	3.14	1.68	VALID
7	0.44	3.86	1.68	VALID
8	0.22	1.76	1.68	VALID
9	0.50	4.49	1.68	VALID

10	0.39	3.34	1.68	VALID
-----------	------	------	------	--------------

Sumber : Hasil Pengolahan 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 menunjukkan bahwa t tabel untuk n=50 dan taraf nyata 5% adalah 1,68. Pada tabel tersebut untuk item pernyataan 1 sampai 10 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka seluruh item pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian variabel Motivasi dinyatakan valid.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan pengujian maka untuk item pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data Variabel Kepuasan Kerja diperoleh hasil:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No Item	Korelasi	T hitung	T tabel	Keputusan
11	0.27	1.94	1.68	VALID
12	0.40	3.05	1.68	VALID
13	0.41	3.14	1.68	VALID
14	0.59	5.01	1.68	VALID
15	0.36	2.65	1.68	VALID
16	0.50	3.99	1.68	VALID
17	0.30	2.16	1.68	VALID
18	0.41	3.14	1.68	VALID
19	0.59	5.01	1.68	VALID
20	0.36	2.65	1.68	VALID
21	0.50	3.99	1.68	VALID
22	0.40	3.05	1.68	VALID
23	0.44	3.78	1.68	VALID
24	0.59	5.64	1.68	VALID
25	0.24	1.96	1.68	VALID
26	0.26	2.14	1.68	VALID
27	0.26	2.09	1.68	VALID
28	0.22	1.76	1.68	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan bahwa t tabel untuk n=50 dan taraf nyata 5% adalah 1,68. Pada tabel tersebut untuk item pernyataan 11 sampai 28 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka seluruh item pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Setelah dilakukan pengujian maka untuk item pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data Variabel Produktivitas kerja pegawai diperoleh hasil:

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No Item	Korelasi	T Hitung	T tabel	Keputusan
29	0.33	2.41	1.68	VALID
30	0.37	2.80	1.68	VALID
31	0.40	3.03	1.68	VALID
32	0.28	1.98	1.68	VALID
33	0.36	2.64	1.68	VALID
34	0.36	2.69	1.68	VALID
35	0.39	2.97	1.68	VALID
36	0.35	2.63	1.68	VALID
37	0.39	2.9	1.68	VALID
38	0.43	3.27	1.68	VALID
39	0.26	1.89	1.68	VALID
40	0.31	2.29	1.68	VALID
41	0.43	3.34	1.68	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 menunjukkan bahwa t tabel untuk n=50 dan taraf nyata 5% adalah 1,68. Pada tabel tersebut untuk no item pernyataan 29 sampai 41 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka seluruh item pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas kerja

Tabel 4 Uji Reliabilitas Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas kerja

Variabel	r	t hitung	t tabel	Keputusan
Motivasi	0.40	3.03	1.68	Reliabel
Kepuasan	0.69	6.68	1.68	Reliabel
Produktivitas	0.43	3.26	1.68	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan 2016

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas pernyataan antara variabel Motivasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja menggunakan pendekatan dengan *Alfa Cronbach* dengan penentuan nilai korelasi (r), nilai t_{hitung} dan t_{tabel} apabila hasil menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasil dinyatakan Reliabel tapi sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasil dinyatakan Tidak Reliabel.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat untuk setiap dimensi yang membangun motivasi pegawai di PT. Tri Keeson Utama yaitu dimensi Kebutuhan akan prestasi dengan skor kumulatif sebesar 184 poin yang berarti telah dinilai Baik, dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan dinilai Kurang Baik dengan skor 158, dan Dimensi akan afiliasi dinilai baik pula dengan nilai 185. Sehingga secara keseluruhan variabel Motivasi pada PT. Tri Keeson Utama Garut dinilai sudah Baik dengan skor kumulatif rata-rata sebesar 180. Maka dapat diartikan bahwa responden yang merupakan pegawai di PT. Tri Keeson Utama Garut memiliki motivasi yang cukup untuk bisa menjalankan tugas masing-

masing seoptimal mungkin. Meskipun tentunya diperlukan kerja sama dan kesediaan semua pihak terutama pihak perusahaan untuk memfasilitasi semangat bekerja para pegawainya agar dapat mentransfer motivasi tersebut menjadi wujud produktivitas secara maksimal yang mampu mendorong kemajuan perusahaan, mengacu pada teori yang dikemukakan oleh siagian (2007), "Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya". Sehingga motivasi merupakan salah satu kunci yang harus diusahakan pihak perusahaan untuk membantu perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut dinilai sudah Kurang Baik dengan skor kumulatif rata-rata sebesar 163 poin dengan kriteria kurang baik. Menurut hasil wawancara, ketidakpuasan ini disebabkan karena sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji dan juga kurangnya kesempatan mengembangkan karir di PT. Tri Keeson Utama. Demikian halnya untuk dimensi kepuasan akan pengawasan dan dimensi kepuasan akan pekerjaan menempati kriteria kurang baik pula, hal ini terjadi karena peran serta dan perhatian pimpinan kepada pegawai masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan guna mempertahankan gairah kerja setiap individu. Selain itu perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja agar dapat menjaga dan meningkatkan semangat kerja para pegawai di PT. Tri Keeson Utama Garut.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa variabel Produktivitas kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut dinilai sudah baik dengan skor kumulatif rata-rata sebesar 200 poin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Tri Keeson Utama Garut akan mampu mendorong pencapaian target perusahaan, namun perusahaan harus mampu mengcover apa yang menjadi kebutuhan pegawainya guna menjaga dan meningkatkan semangat kerja dan menggugah rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai, khususnya melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. Maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil olahan data tersebut dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5 Tabel Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.213	4.780		1.300	.200
MOTIVASI	.287	.072	.309	3.977	.000
KEPUASAN	.512	.051	.758	9.757	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Hasil pengolahan data diatas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,21 + 0,29X_1 + 0,51X_2$$

Hasil analisis regresi dari tabel 5 menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana Motivasi bertanda positif, semakin baik motivasi yang dimiliki seseorang maka semangat untuk melakukan

sesuatu akan semakin tinggi, dalam hal ini adalah semangat untuk menghasilkan sesuatu atau dengan kata lain memiliki produktivitas yang sesuai dengan seharusnya atau mungkin lebih baik. Demikian halnya dengan Kepuasan Kerja yang juga memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja pegawai. Semakin seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya maka akan semakin tinggi kesediannya untuk melaksanakan tugas dan meraih sesuatu dari tugas tersebut, dengan kata lain dia akan semakin produktif menghasilkan sesuatu.

Koefisien Korelasi

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.439	.467	1.701

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Pada tabel 6 diperoleh nilai *Multiple R* sebesar 0,53 berarti bahwa hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja pegawai memiliki korelasi cukup kuat karena hubungan antar variabel memiliki nilai yang lebih dari 0,50.

Koefisien Determinasi

Pada tabel 6 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,44 yang mengindikasikan bahwa sebesar 44% Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai dapat berupa stress kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja. Dengan uji t dapat diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.213	4.780		1.300	.200
	MOTIVASI	.287	.072	.309	3.977	.000
	KEPUASAN	.502	.051	.758	9.757	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat nilai t hitung dari nilai t untuk Motivasi sebesar 3,98 $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,68 dengan taraf nyata 5%. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi yang dimiliki pegawai secara parsial/individu berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat nilai t hitung dari nilai t untuk Kepuasan Kerja sebesar 9,76 $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,68 dengan taraf nyata 5% adalah 1,68. Hal tersebut berarti bahwa Kepuasan Kerja secara parsial/individu berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Uji Hipotesis secara Simultan

Dengan uji F dapat diperoleh informasi mengenai variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai apabila diuji secara bersamaan. model regresi ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.013	2	174.007	6.140	.000 ^a
	Residual	135.987	47	2.893		
	Total	484.000	49			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan nilai F sebesar 6,140 dan nilai F tabel untuk α (5%) adalah 3,19. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka keputusan yang diambil dari Uji F bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai adalah H_0 ditolak. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut.

5. Simpulan dan Saran

Penilaian untuk Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Tri Keeson Utama Garut adalah sebagai berikut:

Motivasi pada PT. Tri Keeson Utama Garut dinilai sudah Baik, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden yang merupakan pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk bisa menjalankan tugas masing-masing seoptimal mungkin, motivasi tersebut meliputi motivasi dari internal atau individu ataupun dorongan dari eksternal atau dari pihak perusahaan. Untuk pernyataan “Saya merasa penting untuk didengarkan rekan kerja” yang merupakan item pernyataan terendah pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan skor 157.

Kepuasan Kerja pegawai dinilai masih rendah, dengan demikian dapat diartikan bahwa pegawai merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut, hal ini banyak disebabkan karena sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji dan juga kurangnya kesempatan mengembangkan karir di PT. Tri Keeson Utama Garut yang jelas akan berdampak pada kemauan kerja pegawai untuk mengerjakan tugas dari perusahaan itu sendiri. Item pernyataan “Atasan memberikan pujian ketika saya bekerja dengan baik” merupakan item pernyataan dengan skor terkecil yaitu sebesar 122.

Produktivitas kerja pada PT. Tri Keeson Utama Garut dinilai sudah baik dengan skor kumulatif rata-rata sebesar 200 poin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Tri Keeson Utama Garut sudah cukup tinggi. Adapun item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah pernyataan “Saya mampu mengoptimalkan ketercapaian target perusahaan” dengan skor 150.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 3.98 > 1.68 t_{tabel}$. Maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 9.76$ dan nilai $t_{tabel} 1,68$. Maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} 6.140 > 3.19 f_{tabel}$. Maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tri Keeson Utama Garut. Dalam pengolahan data tersebut didapat nilai *Multiple R* sebesar 0,53 berarti bahwa hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai memiliki korelasi cukup kuat karena hubungan antar variabel memiliki nilai yang lebih dari 0,50. Sementara nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,44 yang mengindikasikan bahwa sebesar 44% Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan pihak perusahaan guna memaksimalkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya: Motivasi pada PT. Tri Keeson Utama Garut diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini dikarenakan interaksi yang terjadi sesama rekan kerja sangat minim, komunikasi hanya seperlunya sebatas urusan pekerjaan, dan pegawai hanya terfokus pada instruksi atau perintah yang diberikan, sehingga keinginan untuk menyampaikan pendapat dirasa penting namun mereka merasa cukup dengan hanya mendengarkan apa yang disampaikan pimpinan saja. Penulis sarankan agar perusahaan mampu melakukan perubahan suasana kerja dari aspek keterbukaan akan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun saran bagi para pegawai agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih nyaman dan terdorong untuk memiliki rasa peduli baik pada sesama pegawai maupun kepada perusahaan. Untuk dapat membangun komunikasi tersebut perusahaan dapat mengadakan rekreasi bersama, atau aktifitas lain diluar pekerjaan bersama seluruh pegawai.

Kepuasan kerja diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada dimensi kepuasan akan pembayaran. Penulis sarankan agar pihak perusahaan perlu memberikan dukungan yang memadai dalam bentuk perhatian dalam pemberian kompensasi, memberikan hak pegawai tepat pada waktunya dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Perusahaan perlu membuka kesempatan kepada pegawai melalui pengembangan karier.

Produktivitas kerja diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada dimensi efektivitas pekerjaan. Penulis sarankan agar perusahaan memberikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang tidak terlalu kaku, agar pegawai memiliki semangat yang lebih tinggi untuk bisa mengoptimalkan produktivitasnya yang secara langsung akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Ni Wayan, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliansyah, Noor. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. P. (2011-2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, David C. (2001-2010). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society*. New York: Halsted Press.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukanto, R. & Indriyo G. S. (2004) *Manajemen Produksi. Edisi Sebelas*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada.
- Terry, G., & Rue, L. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Laboratorium Manajemen. (2016) *Modul Praktikum Komputer Statistika*. Fakultas Ekonomi. Universitas Garut.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Apikasi, Dan Isu Penelitian*. Bandung; CV Alfabeta.