

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT
SERAYA MAKMUR PERDANA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh
HENDY MARDIYONO
150910267

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT
SERAYA MAKMUR PERDANA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
HENDY MARDIYONO
150910267**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Hendy Mardiyono
NPM : 150910267
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT SERAYA MAKMUR PERDANA DI KOTA BATAM”.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh di batalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 26 Januari 2021



Hendy Mardiyono

150910267

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT
SERAYA MAKMUR PERDANA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Hendy Mardiyono
150910267**

**Telah di setujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 27 Januari 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nanda Harry Mardika', written in a cursive style.

**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Setiap organisasi di seluruh dunia, apapun yang mereka kerjakan baik pada industry manufaktur maupun layanan jasa: mereka menginginkan semaksimal mungkin keuntungannya. Untuk alasan ini, banyak dari manajemen berusaha keras untuk memberikan kepada karyawan mereka rasa puas dan termotivasi. Dalam pekerjaannya. Dan pada saat yang sama para manajer menginginkan para karyawannya untuk menunjukkan kinerja mereka. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk menganalisis dampak dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Terbatas Seraya Makmur Perdana. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode yang digunakan untuk pengumpulan sampel yang digunakan adalah metode probability sampling, dan dalam pengambilan sampel data digunakan teknik sampel jenuh. Data dalam populasi merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 117 orang responden sebagai sampel, dan dilakukan pengolahan data menggunakan program Statistical Package for Social Science. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada nilai 0,000, hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima. Sementara hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan pada nilai 0,000, hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Hipotesis ketiga, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada nilai 0.000, hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima. Nilai R^2 berada 0.523, ini berarti bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi sebesar 52,3% dan sisanya 47,7 disumbang atau dijelaskan oleh variabel lain lain.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi; Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Every organization around the world whatever they are doing in manufacturing business or services, they want to get a lot of advantages. For those reason, many of them managements trying hard to give their employees to be satisfied and be motivated in works. At the meantime managers want to their employees has shown their performance. This study has some goals to analyze the impact of works satisfaction and motivation towards works productivity at Seraya Makmur Perdana Incorporate. A kind of this research is quantitative research, and method for collecting sample in this research was using probability sampling methods, and for taking samples was using saturated technique Data population is all members of workers with a numbers of 117 respondent as a sample, and conducted data processing by using Statistical Package for Social Science. The result of these research shown that works satisfaction has significantly impact at the significance level 0,000 it mean that, first hypothesis was accepted. Meantime the result shown by motivation has significantly impact toward works productivity, at the significance level 0.000, it mean secondary hypothesis was accepted. Third hypotheses, works satisfaction and motivation have significantly impact toward works productivity at the level of significance 0.000, it shown that third hypotheses was accepted. R^2 , at the level of 0.523, it means that works productivity could be explained by works satisfaction and motivation variables as much as 52.3%, and the remains 47.7% was supported or explained by others variables.

Keywords: Motivation; Works Productivity; Works Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur, penulis haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dekan Fakultas, Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si;
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M., selaku Pembimbing Skripsi saya pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Pimpinan dan Karyawan PT. Seraya Makmur Perdana di Batam;
7. Ke dua orangtua, ketiga kakak dan orang tercinta saya lainnya;
8. Serta kepada pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan Skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 27 Januari 2021



Hendy Mardiyono

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Perumusan Masalah.....	13
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat	14
1.6.1 Manfaat Teoritis	14
1.6.2 Manfaat Praktis	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Teori Dasar.....	15

2.1.1	Kepuasan Kerja	15
2.1.1.1	Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.1.2	Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.1.1.3	Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	19
2.1.1.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2	Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.1	Pengertian Motivasi Kerja	20
2.1.2.2	Teori-Teori Motivasi Kerja	23
2.1.2.3	Faktor Pendukung Motivasi	25
2.1.2.4	Prinsip-Prinsip Memotivasi Karyawan	26
2.1.2.5	Tujuan Motivasi	26
2.1.2.6	Karakteristik Motivasi Kerja	27
2.1.2.7	Teknik Motivasi Kerja.....	27
2.1.2.8	Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.3	Produktivitas Kerja.....	28
2.1.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja	28
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	30
2.1.3.3	Evaluasi Produktivitas	30
2.1.3.4	Manfaat Evaluasi Produktivitas Kerja Karyawan	31
2.1.3.5	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	32
2.2	Penelitian Terdahulu	34
2.3	Kerangka Pemikiran	37
2.4	Hipotesis	37
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1	Desain Penelitian.....	38
3.2	Operasional Variabel.....	38

3.2.1	Variabel Independen	38
3.2.1.1	Kepuasan Kerja	39
3.2.1.2	Motivasi Kerja.....	39
3.2.2	Variabel Dependen	40
3.3	Populasi Dan Sampel	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	42
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.2	Alat Pengumpulan Data.....	43
3.5	Metode Analisis Data	43
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2	Uji Kualitas Data	44
3.5.2.1	Uji Validitas	44
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	44
3.5.3	Uji Asumsi Klasik Regresi	45
3.5.3.1	Uji Normalitas Data.....	45
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas	46
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	46
3.5.4	Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.5.5	Hipotesis.....	48
3.5.5.1	Uji T (Regresi Parsial).....	48
3.5.5.2	Uji-F (Regresi Simultan)	49
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	50
3.6.1	Lokasi Penelitian	50

3.6.2	Jadwal Penelitian.....	50
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Profil Responden.....	51
4.1.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.1.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.1.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	52
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	53
4.1.2.1	Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	53
4.1.2.2	Variabel Motivasi (X_2).....	54
4.1.2.3	Variabel Produktivitas (Y).....	56
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	57
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	57
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	60
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	60
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	64
4.1.5.1	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	64
4.1.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.1.6	Uji Hipotesis.....	66
4.2	Pembahasan.....	69
4.2.1	Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.....	69
4.2.2	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.....	70

4.2.3 Pengaruh kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama sama terhadap produktivitas kerja.....	70
BAB V	72
KESIMPULAN dan SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1 Diagram Histogram	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tinjauan Absensi Karyawan Tiap Tahun.....	8
Tabel 1.1. Karyawan Yang Membuka atau Memiliki Pendapatan Sampingan..	9
Tabel 1.2. Penjualan PT Seraya Makmur Perdana Periode 2015 – 2019.....	10
Tabel 2.1 Hasil Penelitian.....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.2 Skala Likert	43
Tabel 3.3 Reliabilitas.....	45
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	52
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif	53
Tabel 4.5 Distirbusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	53
Tabel 4.6 Distirbusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.7 Distirbusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	56
Tabel 4.8 Hasil Validitas Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	58
Tabel 4.11 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations.....	64
Tabel4.16 Hasil Uji Regresi Berganda Coefficientsa.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary	66
Tabel 4.18 Hasil Uji t Coefficientsa.....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji F ANOVA.....	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi Pearson Product Moment	44
Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3.3 Uji T	48
Rumus 3.4 Uji F	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang merupakan bentuk kumpulan orang perorangan dan memiliki tujuan bersama yang dituangkan dalam bentuk organisasi yang berorientasi mencari keuntungan perlu menetapkan suatu tujuan yang equals terlebih dahulu dalam memulai setiap usahanya, Setiap perusahaan perlu mempersiapkan fungsi manajerial nya dengan baik dan benar atau yg lebih kita kenal sebagai prinsip manajemen. Prinsip ini berupa perencanaan yang baik, pengorganisasian yang memadai, actuating atau pelaksanaan yang senada dengan perencanaan, serta pengontrolan yang bersifat pelaksanaan yang melekat pada tiap bagian organisasi dalam perusahaan.

Fungsi yang secara umum tersebut akan selalu ada pada bidang atau bagian yang ada dalam perusahaan, yang secara umum bagian tersebut adalah: pemasaran, produksi, keuangan, sumber daya manusia, dan informasi dan teknologi. Ke semua bagian ini harus secara selaras dan berkesinambungan harus memiliki energi yang sama dalam mengerjakan tujuan mulai perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan dan menyejahterakan semua yang terlibat dalam roda kegiatan perusahaan dengan optimal.

Kepuasan kerja bagian yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang cenderung puas dengan pekerjaannya Akan cenderung lebih menunjukkan kinerja dengan baik karena mereka merasa mendapatkan faktor

pendorong yang sebenarnya adalah motivasi bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Manajer harus memikirkan suatu Cara sehingga karyawan dapat bekerja dengan rasa sukarela dan bukan dengan terpaksa, keadaan terpaksa dalam bekerja dapat berakibat pada model kerja yang asal selesai dan asal mengejar jam waktu kerja, barunya bekerja karena demi perjalanan waktu kerja kantor atau perusahaan. Pekerja seperti ini biasanya hanya memiliki motif ekonomi semata tetapi tanpa keinginan kuat dalam pencapaian karir, pekerja seperti ini biasanya cenderung memiliki kinerja atau produktivitas yang kurang tinggi. Jadi cukup jelas bahwa karyawan yang puas dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan, rasa puas ini dapat dilihat dari ukuran yaitu upahnya, pekerjaannya, kesempatan promosinya, penyalurannya dan rekan sekerja dalam timnya (Tjiptono, 2012:82)

Dari bahasan paragraph di atas cukup jelas bagaimana bahwa manajer sumber daya atau pihak perusahaan perlu melakukan monitoring terhadap kondisi dan persepsi karyawan terhadap kebutuhan ingin dipuaskan oleh perusahaan, hal ini perlu perusahaan lakukan dalam rangka mengarahkan karyawan yang pada akhirnya bekerja sesuai dengan tujuan bersama dalam perusahaan tersebut. .

Menurut (Robin, 2014:211) puas dan tidaknya karyawan tergantung pada harapan karyawan dengan realitas yang diberikan perusahaan. jika karyawan memiliki harapan yang lebih rendah dari apa yang ternyata perusahaan mampu berikan, maka ada keadaan yang dapat memberikan rasa puas dalam pikirnya, dan ini baik karena hal ini dapat mendorong karyawan dalam bertindak kerja dengan motivasi yang lebih tinggi., dan sebaliknya lah bisa terjadi jika karyawan memiliki kenyataan yang diberikan perusahaan kepada mereka jauh lebih rendah

dari harapannya. Oleh karena itu perusahaan khususnya manajer perlu tahu beberapa hal penting yang dapat memberi persepsi terhadap rasa puas para karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, tim atau rekan sekerja,, fasilitas tunjangan yang diberikan, , tindakan yang tidak berat sebelah, rasa aman dalam bekerja, kesempatan memberikan ide pada perusahaan besaran gaji atau pendapatan tiap bulannya, , pengakuan terhadap prestasinya, dan kesempatan naik karir pada perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari perlindungan secara ekonomi.

Selanjutnya manajer dapat mengelola suasana Bathin para karyawan yang merasa belum atau tidak puas dengan menggali dan mengenali apa yang mereka inginkan, Hal ini dapat dilakukan dengan model pembentukan saluran aspirasi seperti adanya serikat pekerjaan atau memberikan saluran terbuka berupa komite tertentu dalam perusahaan atau dapat pula dengan mengaktifkan kembali kotak saran bagi manajemen. Setidaknya ada 4 balikan tanggapan yang tidak sama dari sesama karyawan ketika mereka memberikan saran dan kritiknya kepada manajemen ketika mereka mengungkapkan ketidakpuasan mereka: konstruktif menanggapi, destruktif merespon, aktif bertindak karah positif dan pasif menunggu hingga menjadi bom waktu masalah di kemudian hari

Semangat kerja karyawan yang merasa puas dapat menjadi bukti pemberian kerja kepada bawahan diterima dengan baik. Dan mereka ikhlas mencapai tujuan organisasi secara bersama Sama. Dengan pentingnya keberhasilan pencapaian target perusahaan secara bersama, maka tindakan evaluasi menjadi again penting dalam penerapan evaluasi fungsi manajemen dewasa ini. Untuk it memotivasi karyawan menjadi bagian yang harus ada dalam

agenda kegiatan para manajer, manajer perlu memberikan model motivasi yang transparan maupun tidak transparan kepada para pekerja di lini bawahnya agar serta tujuan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat dicapai melalui semangat kerja yang tinggi bahkan luar biasa melalui tangan terampil pekerja yang mereka bawahi. Manajer perlu memberi arahan, pujian, dan contoh kepada para pengikutnya karena manajer adalah model peran bagi para pekerja di bawahnya. (Sedarmayanti, 2014 :82)

Organisasi mengharapkan bahwa para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan suasana yang kondusif. Kejenuhan menimbulkan kreatifitas dalam meningkatkan kemajuan. Kegiatan manusia yang bekerja Sama, dapat dikatakan bahwa organisasi sebagai kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan.

Perusahaan melakukan evaluasi secara periodik untuk dapat melihat dan sekaligus mengukur sampai dimana ketercapaian kegiatan setiap divisi yang ada pada bagian perusahaan. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan khususnya manajer dapat melihat faktor penghambat ketercapaian tujuan bagian dalam perusahaan yang dapat menghambat ketercapaian tujuan bersama sebagai satu organisasi dalam perusahaan. Salah satu analisis yang bisa dilakukan oleh manajer adalah dengan melihat tingkat kepuasan sumber daya yang mereka miliki dan seberapa besar motivasi mereka dalam melakukan tugas dan bagian kerja mereka dalam organisasi perusahaan.

Produktivitas dapat dipersepsikan kondisi mental yang berpandangan bahwa hidup memiliki kebaikannya setiap hari berikutnya. Dalam aspek

perusahaan gambaran ini berarti bahwa seseorang setiap harinya Akan melakukan jauh lebih pada saat ini dibanding dengan kemarin atau masa lalunya. Dalam perusahaan produktivitas sering dinilai melalui komparasi efisiensi, maksudnya adalah bahwa ada pengorbanan kecil yang dilakukan namun memberi dampak output yang lebih banyak.

Kinerja yang merupakan pengertian lain yang lebih dekat dengan produktivitas juga dapat dipersepsikan sebagai hubungan antara input an dan output an, dimana input an yang kecil memberi output an yang besar. Dan aspek lain dapat dilihat dari penggunaan waktu, dimana seorang pekerja dapat dikenali memiliki produktivitas yang tinggi dari beban kerja yang diberikan perusahaan dapat memberi hasil lebih banyak dari waktu yang sedikit. Jadi produktivitas dapat dikenali dari sudut input maupun output, dari sisi waktu, dan dari sisi kualitas dan kuantitas. Hal yang dapat mendorong terjadinya bekerja bisa produktif pun sangat tergantung dari berbagai aspek, aspek yang umum adalah adanya peralatan pekerjaan yang cukup, kondisi kesehatan karyawan dan lingkungan kerja yang memberi ruang kerja yang supportive serta kondusif.

Manajer perlu memahami bahwa produktivitas kerja seseorang biasanya cukup dipengaruhi oleh pandangan dan gagasan hidup seseorang, yang ini Akan mempengaruhi terhadap system nilai orang tersebut, dan dapat menentukan kebijaksanaan seseorang terhadap setiap beban yang dimiliki termasuk beban dalam kegiatan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sistem nilai yang seseorang bawa Akan beradu dan bahkan berbenturan dengan orang lain, maka perusahaan dalam hal ini manajer perlu menyeragamkan nilai bekerja dalam visi

dan misi perusahaan dengan jelas yang secara realistis dapat dijaga karyawannya. Secara tradisional, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui pemakaian sumber daya dengan baik bahan menta produksi yang lebih baik dan jalur komunikasi dan distribusi beban kerja yang lebih seimbang dan baik..

Kepentingan para manager cenderung berpusat pada produktifitas. Para peneliti yang mengkaji pada studi tentang produktivitasnya tenaga kerja dengan beban kerja telah menyadari pentingnya produktivitas ini, telah banyak studi yang menelaah kajian ini yaitu kajian mengenai dampak rasa puas pekerja terhadap kinerja mereka atau produktivitas kerja mereka bagi perusahaan. Studi yang telah cukup banyak ini berkisar pada penelitian produktivitas pribadi, sebaliknya dari pada studi pada produktivitas organisasi, karena organisasi lebih cenderung dipandang sebagai sesuatu yang abstrak. Dan banyak kajian ini dilakukan secara survey yang memberikan umpan balik yang lebih nyata sebagai suatu pribadi yang lebih memiliki karakter dan sikap emosional dibanding jika melakukan studi kinerja pada organisasi. Penggunaan survey melalui sebaran survey sikap akan memberikan kepada para responden yang adalah karyawan dan manajer umpan balik yang berharga tentang para pekerja dan karyawan, serta manajer dalam melukiskan serta mendeskripsikan kondisi kerja mereka.

Menurut (Handoko, 2011:85) hasrat atau minat yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan yang bekerja dengan model target, sangat memberi besar pengaruhnya kepada keberhasilan perolehan tingkat kerja karyawan yang lebih baik. Hal ini memerlukan kerjasama yang baik dan semua pihak perlu memberikan perannya dalam rangka menumbuhkan minat yang Sama, dan

consensus bersama bahwa mereka memiliki tujuan yang penting yang hanya bisa dilakukan secara bersama Sama, dan itu perlu disadari oleh seluruh pekerja dan manajer Tim bahwa mereka memiliki visi yang tidak berbeda

Meskipun demikian kadang usaha pencapaian ini bisa gagal. Beberapa faktor bisa saja menjadi kendala bagi pencapaian tersebut. Faktor tersebut adalah ketidaksamaan misi, melenceng dari visi, tidak ada kejelasan komunikasi, gangguan logistic produksi, tumpang tindih perintah (*redundancies*), indeks kedisiplinan karyawan yang rendah, ego sektoral antar divisi, dan kurangnya kebanggaan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk kehilangan produktivitas kerja organisasi akibat dari produktivitas bagian pekerjaan, sebagai tidak adanya produktivitas kerja karyawan,

Sebagai entitas bisnis yang bergerak dalam bidang distribusi barang konsumtif. Perusahaan Terbatas Seraya Makmur Perdana di Kota Batam terus berupaya untuk dapat meningkatkan keuntungan dengan melakukan penjualan yang dapat mendongkrak laba perusahaan. Tidaklah mudah mendapatkan apa yang diinginkan dan menjadi tujuan perusahaan tersebut. Karena selain faktor eksternal berupa persaingan dengan pihak lain, perusahaan juga mengalami permasalahan dari dalam atau permasalahan internal.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Seraya Makmur Perdana adalah tingkat kepuasan karyawan yang semakin menurun, hal ini ditandai dengan karyawan yang semakin malas dalam bekerja dan berdampak pada kisaran produktivitas hasil kerja karyawan atau pekerja yang sering tidak mencapai target

selaras dengan target sudah ditargetkan oleh perusahaan sehingga berakibat kepada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi oleh perusahaan yaitu motivasi kerja karyawan yang rendah, indikator rendahnya motivasi kerja adalah tingkat kualitas pekerjaan karyawan yang tidak sesuai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kualitas produk yang semakin rendah. Motivasi yang rendah juga tercermin dari kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang rendah yaitu tidak sesuai target yang sudah dibebankan dengan demikian berakibat kepada tingkat produktifitas kerja individu dan tim yang mengakibatkan kinerja perusahaan juga tidak dapat maksimal. Jika digambarkan dari sisi matriks tabel maka permasalahan motivasi dapat dilihat tingkat naik dan turunnya ketidakhadiran karyawan tanpa pemberitahuan melalui Surat resmi kepada perusahaan pertahan. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Tinjauan Absensi Karyawan Tiap Tahun

Departemen	Jumlah Karyawan	Absensi 2015	Absensi 2016	Absensi 2017	Absensi 2018	Absensi 2019
Pemasaran	25	2	1	4	7	13
Keuangan dan Akunting	14	0	0	2	3	5
Gudang dan Kanvasing	78	3	5	9	16	12
Jumlah	117	5	6	15	26	32

Sumber: HRD PT Seraya Makmur Perdana

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki laju ketidakhadiran dalam bekerja pada 5 tahun terakhir memiliki kecenderungan meningkat diawali pada tahun 2015 terdapat 5 orang, menjadi 6 orang pada tahun 2016, kemudian menjadi 15 orang pada tahun 2017, selanjutnya menjadi 26 orang pada tahun 2018 dan pada tahun 2019 menjadi 32 orang. Dengan melihat data tersebut dapat diperhatikan bahwa kecenderungan tidak hadir mengalami peningkatan, hal ini dapat berakibat buruk bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan jika digambarkan dari sisi matriks tabel maka permasalahan kepuasan dapat dilihat dari jumlah pegawai yang memiliki usaha sendiri di luar pekerjaan utamanya sebagai karyawan pada PT Seraya Makmur Perdana memiliki kecenderungan yang meningkat. Pekerjaan sampingan dapat berupa memiliki warung, atau bekerja part timer di tempat lain dengan alasan untuk mendapatkan tambahan pendapatan selain dari pendapatan atau gaji di tempat bekerja saat ini yaitu PT Seraya Makmur Perdana. Beberapa jenis pekerjaan ini seperti membuka warung atau kios, dan menjadi agen asuransi serta berjualan online dengan menjual produk kuliner. Tingkat pertumbuhan dari pekerja yang mencari tambahan tersebut jika digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Karyawan Yang Membuka atau Memiliki Pendapatan Sampingan

Bagian	Jumlah Karyawan	Usaha Lain (sampingan) 2015	Usaha Lain (Sampingan) 2016	Usaha Lain (Sampingan) 2017	Usaha Lain (Sampingan) 2018	Usaha Lain (Sampingan) 2019
Pemasaran	25	0	0	1	3	6
Keuangan dan Akunting	14	0	0	0	2	5

Gudang dan Canvasing	78	1	3	5	9	13
Jumlah	117	1	3	6	13	24

Sumber: HRD PT Seraya Makmur Perdana

Berdasarkan tabel tersebut yang dituliskan di atas dapat dijelaskan bahwa beberapa karyawan memiliki usaha sampingan dalam 5 tahun terakhir memiliki kecenderungan meningkat diawali pada periode 2015 terdapat 1 orang, berubah 3 orang pada tahun 2016, kemudian menjadi 6 orang pada periode 2017, selanjutnya berubah 13 orang pada periode 2018 dan pada periode 2019 terdapat 24 orang. Dengan melihat data tersebut dapat diperhatikan bahwa kecenderungan karyawan membuka usaha atau memiliki usaha sampingan sebagai bentuk mencari tambahan pemasukan mengalami peningkatan, hal ini dapat berakibat buruk bagi pencapaian tujuan organisasi jika karyawan lebih mengutamakan usaha sampingannya dibanding bekerja penuh semangat untuk perusahaan.

Sementara itu perolehan laba tiap tahun juga memiliki penurunan meskipun ada yang naik dalam Lima tahun belakangan ini, namun secara umum trend pendapatan secara rata rata cenderung menurun. Tentu saja ini mengakibatkan arah dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Adapun gambaran singkat fluktuasi penjualan yang dilakukan oleh perusahaan PT Seraya Makmur Perdana dapat dituliskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2. Penjualan PT Seraya Makmur Perdana Periode 2015 – 2019

Tahun	Dalam Millar Rupiah
2015	122
2016	154

2017	148
2018	141
2019	110

Sumber: HRD PT Seraya Makmur Perdana

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rincian jumlah penjualan 5 tahun terakhir terdapat pola yang fluktuatif, namun jika dilihat dari trend pendapatan terdapat kecenderungan yang menurun, misalnya pada tahun 2015 nilai penjualan 122 Miliar rupiah. Dan meningkat pada tahun 2016 senilai 154 miliar rupiah, namun kemudian pada tahun 2017 terjadi penurunan menjadi 148 miliar rupiah. Dan berturut turut pada 2 tahun terakhir menjadi 141 miliar rupiah dan 110 miliar rupiah. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa produktivitas perusahaan mengalami gejala yang menurun.

Paparan di atas memberikan pemahaman bahwa sikap pekerja dan rasa puas karyawan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan mulia perusahaan atas dengan kata lain menjadi bahan kajian dan komparasi yang utama untuk dinilai dalam kaitannya dengan produktivitas kerja. Ada kecenderungan hasil jika sikap yang menceraikan motivasi karyawan tidak tinggi maka ada kecenderungan rendah dalam hal prestasi atau produktivitas kerjanya. Demikian pula untuk kepuasan yang dimiliki karyawan semakin tidak lebih tinggi rasa ini diperoleh dalam diri karyawan atau pekerja hal ini segaris dengan tingkat pencapaian kinerja atau produktivitasnya. Dari proses pengetahuan dan pembelajaran tersebut maka perlu para manajer memiliki kemampuan mengelola kedua hal tersebut di atas yaitu kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang diharapkan dapat dikelola guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas.Maka Peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari Penjabaran latar belakang tersebut, peneliti telah menemukan permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kepuasan karyawan menurun hal ini ditandai dengan karyawan yang malas dalam bekerja, dan terdapat kecenderungan yang meningkat untuk membuka usaha sendiri guna memenuhi pendapatan tambahan
2. Motivasi karyawan menurun hal ini dapat dilihat dari bertambahnya tingkat keterlambatan dalam bekerja serta tingkat absensi yang cenderung naik, sehingga berdampak pada tingkat produktifitas karyawan yang juga menurun dalam hal pemenuhan target yang sering tidak tercapai
3. Produktifitas karyawan memiliki kecenderungan menurun hal ini dapat dilihat dari tingkat perolehan omzet penjualan tahunan, hal ini merupakan indikasi menurunnya kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mengantisipasi meluasnya masalah, waktu dan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi permasalahan dalam kajian ini, pada:

1. Variabel independen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2), dan variabel dependen produktivitas kerja (Y).

2. Objek penelitian ini adalah pada seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai Dengan Identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti mem berikan rumusan permasalahan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam?
3. Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh secara serentak terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjabaran perumusan masalah diatas, Maka peneliti mendapatkan tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam.
2. Pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam.
3. Pengaruh kepuasan dan motivasi secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam.

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti Berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik dalam bidang ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang manajemen personalia yang berhubungan dengan kepuasan dan motivasi serta produktifitas kerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat menambah cakrawala dan pemahaman, dengan mengetahui bahwa apabila kepuasan karyawan diperhatikan akan berakibat pada meningkatnya motivasi dampak dari keduanya adalah meningkatnya produktifitas kerja karyawan Serta mendapatkan ilmu khususnya dari teori manajemen sumber daya manusia yang terbaru dari penelitin ini.

2. Bagi Instansi

Peneliti memiliki harapan dari penelitian ini, dapat memberi rujukan bagi perpustakaan yang berada di universitas putera batam.

3. Bagi Perusahaan.

Peneliti berharap dari penelitian ini, perusahaan dapat menerima gambaran, bahan kajian dan referensi, serta solusi agar perusahaan ini dapat mengambil strategi yang pada operasi perusahaan selanjutnya, untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja agar mencapai produktifitas kerja yang maksimal.

4. Bagi Peneliti Lanjut.

Peneliti Berharap dari penelitian ini, dapat mengembangkan variabel-variabel yang sudah ada agar menambah cakrawala serta pemahaman yang lebih lanjut lagi bagi peneliti-peneliti lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Harapan semua pekerja atau karyawan adalah mendapatkan rasa Bathin yang puas dari pekerjaannya, atau lebih dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan ini Akan selalu tidak Sama diantara pribadi individu satu sama yang lain, hal ini mungkin saja terjadi disebabkan karena tiap individu sebagai makhluk telah memilik karakter yang berbeda dan penerimaan terhadap keadaan yang berbeda. Dari sisi konsep hubungan industry, kepuasan kerja ini akan berhubungan dengan dua unsur yaitu para karyawan atau pekerja dengan perusahaan.(Sahlan *et al.*, 2015: 54) Kepuasan kerja secara hakikat memiliki inti pada pada sesuatu yang bersifat individual dan berbasis hak asasinya dalam menilai kecukupan yang membawa rasa puasnya.

Menurut (Suwanto, 2015: 174) rasa puas merupakan konsepsi penilaian terhadap mengapa orang lain lebih bisa menerima dan yang lainnya tidak, dan ini persoalan, karena yang dijadikan alat ukur adalah pekerjaan yang bisa jadi adalah sama dalam suatu organisasi. Pada prinsipnya jika hal ini berhubungan dengan pekerjaan makam hal yang penting adalah bahwa perusahaan memiiki kewajiban untuk memberikan rasa puas dalam bekerja pada para karyawan dengan rasa yang sebaik baiknya. Perusahaan harus memikirkan bahwa dengan kepuasan para

pekerja hal ini akan menumbuhkan daya dorong dan semangat kerja mereka untuk meraih cita-cita yang telah direncanakan perusahaan secara bersama.

Dengan rasa puas yang didapatkan, seorang karyawan cenderung untuk bertahan dalam perusahaan tersebut daripada ingin keluar dari pekerjaan, dan sebaliknya ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari tempat kerja yang baru bahkan meskipun tidak sejenis mampu mereka lakukan jika mereka merasa tidak dipuaskan oleh perusahaan. Mereka para karyawan yang tidak puas ini bisa saja memiliki harapan dalam pikiran mereka, bahwa mereka dapat dipuaskan dengan pindah dan menemukan tempat baru yang lebih memuaskan (Manullang, 2012:45). Sangat diharapkan agar pimpinan perusahaan sebagai para atasan mengerti dan menyadari bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang prioritas, mengapa? Karena ada banyak fakta bahwa tingkat kepuasan kerja sangat signifikan terhadap proses dan berkelanjutan perusahaan untuk terus hidup mencapai cita-citanya. Bukti menunjukkan betapa seringnya demotivasi pekerja terjadi akibat ketidakpuasan pekerja yang dialami.

Jadi jelas kah apa yang dimaksud rasa puas atau kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang dirasakan karyawan atau manusia terhadap hasil, dan perlakuan pihak lain yang dirasakan sesuai dengan harapan karyawan tersebut pada suatu periode waktu (Manullang, 2012:45)

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori yang menceritakan kepuasan kerja sedikitnya memberi penjelasan tentang pengungkapan sebagian orang atau pekerja yang lebih puas

terhadap suatu pekerjaan dibandingkan beberapa rekan yang lain yang berada dalam satu pekerjaan yang Sama. Teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 macam teori (Putra *et al.*, 2016:3), yaitu :

1. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Gibson, dalam teori dijelaskan jika kepausan kerja merupakan nilai hasil dari selisih antara nilai apa yang diharapkan dengan realisasi yang ada pada kenyataannya. Kemudian Locke, menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut Locke, prinsip dari teori ini adalah bahwa setiap orang akan memikirkan dipenuhi tidaknya seperti keadilan misalnya dalam suatu situasi dengan mengkompres dirinya dengan anggota karyawan atau pekerja yang lain dalam suatu bagian perusahaan atau organisasi idaman mereka secara bersama menjadi karyawan.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dikemukakan Herzberg yang mengungkapkan bahwa faktor yang bisa menjadikan orang dipuaskan terdapat 2 faktor yaitu:

- a. kondisi yang bersifat ekstrinsik (konteks pekerjaan) / ini adalah faktor *higiene, kelompok ini adalah variabel* pemberian gajinya atau upahnya, keamanan kerjanya, statusnya, kebijakan akan organisasinya, perlakuan

supervisinya, dan serta ada tidaknya hubungan interpersonalnya. Jika ingin karyawan puas faktor ini harus ada.

- b. kondisi yang bersifat intrinsik / faktor penguangkit motivator, kelompok ini adalah yang meliputi penilaian prestasi kerjanya, pengakuannya, tanggung jawabnya, ada perjalanan karir karyawan dalam bentuk kemajuannya, pekerjaannya atau beban bagian kerja itu sendiri, dan pertumbuhan serta pengaturan perkembangan karir karyawan .

Meskipun perusahaan melakukan kegiatan kenaikan gaji hal itu tidak Akan mengubah rasa puas karyawan namun kegiatan tersebut dapat mengurangi dampak tidak puas karyawan. Seringkali kepuasan karyawan tidak selalu harus dinilai dengan uang atau nominal. Pun demikian bagi para manajer perusahaan yang dibutuhkan adalah kemampuan mengidentifikasi model kepuasan karyawan, karena mode pemenuhan kepuasan bisa dapat terjadi dalam bentuk 2 golongan yaitu golongan yang berhubungan dengan acuan memenuhi kepuasan tingkat tinggi seperti kebutuhan sosialisasi, aktualisasi, dan penghargaan dan di sisi lain golongan yang masih berkuat pada pemenuhan level dasar yaitu kebutuhan fisiologis yang biasanya berorientasi pada sandang pangan dan papan serta rasa aman secara ekonomi atau keuangan. Rujukan ini didasari pada konsepsi dan teori Maslow.. (Putra et al., 2016)

2.1.1.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara garis besar dapat di rinci dalam :

1. *Intrinsic Satisfaction Factors*

Merujuk pada etos kerja karyawan mencari nama diri sendiri sebagai pribadi, serta rasa pencapaian keunggulan pribadi, seperti bebas secara ekonomi dalam menonjol dalam kreasi dan bekerja dan memperoleh deskripsi tugas atau kejelasan berkerja dan bertugas.

2. *Extrinsic Satisfaction Factors*

Merujuk pada penghargaan (rewards) dari tempat kerja pada merek yang bekerja dalam kelompok tersebut.

3. *General Job Satisfaction Factors*

Merujuk pada akumulasi atau endapan persepsi terhadap semua aktivitas kegiatan dalam bekerja yang telah dilakukannya,

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016:511) Setidaknya lima indikator tentang kepuasan kerja dapat dituliskan, yaitu :

1) Penghasilan

Pegawai menginginkan model renumerasi dan model promosi/demosi pekerjaan yang adil, tidak berat sebelah, cukup jelas *fair*.

2) Rekan atau tim kerja

Kebutuhan untuk rekan kerja yang baik dan handal, dan kemudahan berinteraksi sosial dengan azas egaliter, demi kepuasan kerja bersama.

3) Kesempatan tumbuh dan berkembang rotasi kerja

Promosi atau demosi menjadi harapan juga termasuk penghindaran. Karyawan menginginkan kejelasan perputaran pada rotasi jabatan yang meningkat atau promosi dan menghindari penurunan atau demosi.

4) Karakter Pekerjaan itu sendiri

Pegawai atau karyawan menginginkan pekerjaan yang memiliki karakter yang sesuai dengan karyawan, dan karyawan diberikan kesempatan dan kebebasan berekspresi dalam menyelesaikan beban dan tanggung jawabnya.

5) *Keteraturan Supervisi* (Kepenyeliaan)

Bawah atau karyawan mengharapkan adanya keteraturan supervisi sebagai bagian dari evaluasi, agar karyawan terus mendapatkan *monitoring* dan tuntunan pekerjaan sehingga tidak bias dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P.Hasibuan, (2014: 143) Motif bisa dipersepsikan sebagai suatu rangsangan yang mendorong keinginan dan dapat menjadi daya

penggerak untuk mengendalikan kemauan bekerja karyawan demi untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok dan perusahaan. Daya gerak yang menciptakan hasrat kuat bekerja seseorang agar mereka mau bekerja Sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam teorinya beberapa yang dapat mejadi indikator motivasi adalah : absensi, luas atau cakupan kerja, bonus, dan saran atau *constructive speaks*, serta rewards, upah dan gaji.

Menurut (Handoko, 2012:103) motivasi identik dengan suatu daya dorong pada diri pekerja, pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaanya, yaitu mendorong seseorang untuk melaksanakan atau tidak melakukan sesuatu baik itu pekerjaan maupun kehendak pihak lain yang memiliki ikatan denganya atau secara system seseorang tersebut berada...

Menurut (Kadarisman, 2012:59) memotivasi daya dorong yang bersifat dinamis dan berfungsi untuk memperbesar atau menperkecil seseorang untuk melakukan sesuatu. Jika dianggap baik maka seseorang tersebut dikatakan mendapatkan motivasi yang positif dan jika tidak dilakukan karena dianggap tidak baik maka seseorang tersebut mendapatkan. Positif dan negatifnya sesuatu motivasi sangat bergantung pada factor yang ada dalam seseorang atau karyawan, dan bagaimana seseorang tersebut dimotivasi oleh pimpinan, lingkungan dan system kerja yang ada..

Memotivasi dapat mengarah pada aspek yang positif dan aspek yang negative. dikaitkan dengan proses kegiatan perusahaan maka orientasi pemberian morivasi akan lebih banyak digunakan untuk hal yang bersifat positif dengan

kerangka tujuan akhir dari proses pemberian motivasi adalah untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Tujuan ini dapat dilalui melalui perjalanan untuk memotivasi karyawan.

(Wibisono, 2016: 121) Suatu perusahaan yang memiliki kegiatan dalam rangka mendongkrak motivasi karyawan sama dengan perusahaan yang sedang memberikan kepuasan kepada karyawannya atau pegawainya. Cara ini cukup efektif untuk mendongkrak kinerja karyawan melalui motivasi. Dengan melakukan ini perusahaan sedang merangkul partner tujuan dengan memberikan semangat dan daya dukung, sehingga musuh bersama yang harus menyerah tunduk kepada mereka, yaitu keuntungan atau laba yang diperoleh karena tercapainya tujuan bersama dapat diraih.

Menurut Ibrahim dan Pamungkas, (2017: 22) dan Fahmi (2016: 99) motivasi dapat dipahami sebagai faktor-faktor tumbuh dan nada pada diri pribadi yang kemudian menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi atau tidak memenuhi tugas tertentu. Jika pilihannya tidak memenuhi, maka pribadi tersebut tergolong dalam motivasi dengan arah yang negative sebaliknya jika memiliki motivasi yang positif maka dia cenderung memilih melakukan atau memenuhi tugas atau pekerjaan tersebut. Menurut (Fahmi, 2016: 87) Motivasi dapat berupa aktivitas perilaku dalam upaya memenuhi kebutuhan diharapkan , dan mendorong kehendak seseorang yang mempengaruhi tindakan seseorang, untuk meningkatkan prestasi, karena didorong suatu keyakinan bahwa peningkatan prestasi kerja berkorelasi positif bagi kariernya, sedangkan menurut (Kadarisman, 2012: 278) seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika

pada dirinya ada motivasi yang di luar rata rata.. Motivasi juga merupakan faktor pembeda antar orang sukses dengan tidak sukses bahkan setengah sukses atau sedang dalam perjalanan untuk menyelesaikan Apa yang menjadi beban pekerjaannya. Jadi motivasi merupakan tenaga emosional yang cukup potensial untuk memberi energi pada sesuatu atau pekerjaan baru.

Merangkum pengertian di atas maka dapat di beri penjelasan singkat tentang motivasi yaitu motivasi kerja adalah faktor penggerak atau daya dorong atau pendorong dalam diri pribadi individu atau seseorang untuk bertindak mau ber prilaku dan bekerja dengan lebih giat dan baik yang di arahkan pada tercapainya tugas dan beban kerja sesuai perencanaan perusahaan di awal.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016:175) uraian pengertian tentang motivasi dalam teori sebagai berikut

1. Teori Kebutuhan

Ini merupakan teori kesenjangan antar kenyataan dengan dorongan pada diri sendiri pada manusia. Jika terpenuhi Akan senang atau puas namun jika tidak terpenuhi Akan kecewa. Ekspresi yang nyata adalah sedih, senang, dan gembira.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari *Clayton Alderfer*

Yaitu:

a. *Existence Need*. Berhubungan dengan kebutuhan fisik dari eksistensi atau aktualisasi atau eksistensi individu sebagai karyawan,

b. *Relatedness Need*. Yaitu berhubungan dengan kepuasan terhadap interaksi dan relasi dengan sesama manusia, terlebih dalam lingkungan kerja.

c. *Growth Need*. Yaitu berhubungan dengan peningkatan dan pengembangan individu atau karyawan sebagai pribadi

3. Teori *Insting*

Teori motivasi ini muncul dengan anggapan bahwa tidak semua perilaku atau tingkah laku dapat atau dengan mudah diinginkan atau direncanakan jauh hari atau bahkan dikontrol oleh pikiran.

1. Teori *Drive*

Teori bercerita tentang energi untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan. Kata *drive* merujuk pada aspek motivasi dari dalam diri manusia yang tidak seimbang, motivasi dibutuhkan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan dan menembus dinding hambatan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan pada diri seseorang tersebut.

5. Teori Lapangan

Teori ini berupa teori dengan merupakan pendekatan kognisi aktif untuk mempelajari sesuatu, mengapa seseorang melakukan sesuatu. Dalam teori lapangan ini lebih berfokus pada lebih pikiran nyata seorang ketimbang pada insting atau habit. Dalam teori ini tindakan atau perilaku merupakan suatu fungsi atau symbol aktif dari lapangan atau kejadian pada suatu saat dan saat pada momen waktu.

2.1.2.3 Faktor Pendukung Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 13) 7 faktor motivasi yang cukup umum yaitu.

1. *Promotion*

Merupakan peralihan dari bentuk rotasi pekerjaan yang mengarah ke lebih baik. Kebaikan ini diikuti oleh tugas yang lebih besar dan biasanya dibarengi dengan renumerasi yang lebih besar.

2. *Performance Achievement*

Merupakan pencapaian hasil usaha atau kinerja karyawan. Pencapaian ini Akan memberi semangat dan daya dorong bagi karyawan agar berikutnya menjadi lebih baik.

3. *Work itself*

Merupakan kecocokan jenis kerja dengan karakter individu dan riwayat pendidikan serta ketrampilan individu, hal ini diperlukan agar ada keselaran dengan kemampuan dan beban kerja yang ada. Jika individu pekerja mampu, maka Akan menjadi daya dorong untuknya.

4. *Honorable*

Merupakan bentuk dan model dari perusahaan untuk selalu memberikan penghargaan, tidak selalu dengan uang namun juga bisa dalam bentuk ujaran atau verbal berupa pujian.

5. *Responsibility*

Merupakan tanggung jawab yang diemban dan harus diberikan dalam bentuk feedback berupa penampilan etos kerja yang tinggi yang tercermin dari ketercapaian beban kerja sesuai dengan target perusahaan.

6. *Esteem*

Merupakan capaian dalam bentuk pengakuan atas diri pribadi, kebanggaan yang muncul dari keberhasilan bekerja dan pemberian penghargaan dari perusahaan dapat memberikan semangat tambahan bagi pekerja untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja individu.

7. *Goal Achievement*

Merupakan bentuk pencapaian tujuan, tujuan ini berujung pada pencapaian tujuan perusahaan melalui ruang tujuan individu, kemudian ke tujuan kelompok atau bagian dan akhirnya secara holistic mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Memotivasi Karyawan

Menurut (Yusuf, 2016: 40) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Partisipasi, kesempatan dalam menentukan tujuan
2. Komunikasi, hasil yang ingin dicapai
3. Andil Bawahan, dalam kerja dan capaian
4. Pendelegasian. Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai
5. Memberi Perhatian, terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja

2.1.2.5 Tujuan Motivasi

Menurut (Subagio,2015: 105). Motivasi memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Peningkatan semangat kerja karyawan, dan pemuasan rasa bekerja
2. Meningkatkan kinerja dan produktivitas

3. Pertahanan kestabilan karyawan
4. Mendisiplinkan seluruh karyawan
5. Pengefektifan proses rekrutmen karyawan
6. Penciptaan suasana kerja karyawan
7. Penciptaan peran *loyalty*, *creativity*, dan partisipasi.
8. Peningkatan efisiensi sumber daya

2.1.2.6 Karakteristik Motivasi Kerja

(Sopiah, 2015: 169) beberapa karakteristik fundamental motivasi kerja, yaitu.

1. Pengusahaan: menunjukan totalitas karyawan dalam aktivitas pekerjaan
2. Kemauan berusaha: menunjukan daya tahan karyawan dalam seluruh rangkaian pekerjaan yang ada.
3. Arah atau tujuan: arah setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan apakah mendukung dan sejalan perencanaan perusahaan.

2.1.2.7 Teknik Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara,2016:171) teknik-teknik yang dapat digunakan memotivasi kerja karyawan antara lain.

1. Memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan
Pemenuhan kebutuhan merupakan alasan yang fundamental yang mendasari perilaku kerja.
2. Mengkomunikasikan dengan persuasif
Mempengaruhi karyawan pada aspek kognisi dengan cara yang logis.

(Sunyoto, 2014: 17) sementara itu pimpinan perlu memperhatikan langkah dalam memberikan motivasi, yaitu:

1. Memahami apa yang dikerjakan bawahan
2. Mengorientasikan rencana dengan apa yang dikerjakan karyawan
3. Memahami bawah setiap orang berbeda dari apa yang akan dipuaskannya
4. Pemimpin menyadari perlunya memberikan contoh
5. Pemimpin mampu merefleksikan keahliannya dalam berbagai bentuk
6. Tindakan pemimpin harus realistis

2.1.2.8 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Riniwati, 2016:199) beberapa indikator yang dapat dipakai untuk menjelaskan motivasi sebagai berikut .:

1. Renumerasi, dapat berupa upah, gaji, bonus
2. Kondisi perusahaan, pengawasan, waktu kerja, kebijakan perusahaan, administrasi, interaksi sosial dan waktu kerja, serta keamanan.
3. Reward atau penghargaan dan pengakuan
4. Fasilitas dan layanan kerja
5. Kreatifitas dalam menyusun dan melakukan pekerjaan

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas kerja hampir dipersepsikan sama dengan kinerja, kata ini berawal dari frase *job performance* atau *actual performance* yang diartikan sebagai penampilan atau unjuk kerja atau keberhasilan nilai sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan.. Kinerja atau prestasi kerja memberikan gambaran

seberapa produktif seseorang dalam memberikan kontribusi bagi nilai usahanya, hal juga merefleksikan perilaku pegawai atau karyawan yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas di dalam kantor maupun tugas *in house* korporasi maupun *outhouse* korporasi. (Handoko,2016: 38)

Produktivitas adalah sebuah keadaan dari hasil karya atau kerja yang dilihat dari kualitas ataupun kuantitas selesai oleh suatu karyawan, dimana karyawan tersebut sebagai pelaku terhadap tugas dan beban kerja yang diembanya. Kinerja tersebut merupakan instrument penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan yang dievaluasi untuk dilihat sesuaikan yang dikerjakan dengan yang diharapkan. Kinerja tersebut akan sangat mempengaruhi pada hasil akhir berupa produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan tercermin dari baik dan buruknya performance karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja Akan nampak buruk apabila karyawan dalam perusahaan tersebut tidak optimal, dan jika perusahaan Akan menjadi terlihat memiliki produktifitas yang baik jika karyawan menunjukkan performa kerja yang baik dan benar serta efisien, Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerja akhir perusahaan secara keseluruhan. (Jufrizen, 2016: 4)

Dalam pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan. Maka seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan haruslah serius dan mengikuti S.O.P perusahaan dengan benar. Perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya. sebab kinerja karyawan ini pada ujungnya diharapkan dapat meningkatkan tujuan akhir berupa kinerja perusahaan secara keseluruhan. Biasanya ukuran kinerja

perusahaan yang baik dapat dilihat dari : dari keuntungan, batas minimal keuntungan, eskalasi penjualan, ekstensifikasi penjualan, dan persentase peningkatan dalam laporan laba keuangan perusahaan (Diasuti, 2014: 116)

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Hidayah, 2016: 2) Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1) Faktor Eksternal.

Faktor ini berasal dari lingkungan luar perusahaan atau lebih dikenal dengan lingkungan makro perusahaan.

2) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam perusahaan, seperti: model kepemimpinan, nilai organisasi, misi dan visi, budaya organisasi dan stratifikasi karyawan yang ada dalam perusahaan, teknologi, yang dimiliki dan juga kekuatan modal perusahaan.

2.1.3.3 Evaluasi Produktivitas

Menurut (Maheswari & Lutvy, 2015:237) ada metode dan teknik untuk mencapai sasaran dalam perusahaan, yaitu evaluasi lah para karyawan dengan seksama dalam periode yang berulang. Terdapat dua faktor dalam melakukan penilaian kinerja yaitu :

1) Besarnya kinerja.

Pimpinan harus memahami ukuran dan besarnya beban kerja yang Akan dinilai, Sehingga reliabilitas pengukuran masuk akal dan ilmiah dalam sistem penilaian yang Akan dicapai.

2) Standarisasi kinerja.

Standar kinerja penilaian haruslah Baku, hal ini berarti satuan alat ukur, metode dan nilai ukur harus sudah ditentukan dan teruji reliabilitasnya sebagai model standar penilaian kinerja karyawan.

Proses penilaian kinerja ini Akan selalu dimulai dengan sistematis Perencanaan, pengontrolan, pengevaluasian, penilaian sesuai dengan standar prosedur operasi yang ada. Dari sini selanjutnya proses tingkatan keberhasilan seseorang secara gradual dan parsial hingga keseluruhan dan selama periode penilaian Akan terlihat dengan jelas, apakah seseorang tau karyawan dalam melaksanakan tugas telah baik atau belum dibandingkan dengan standar hasil kerja, dengan standar nilai dan rencana. Apakah sasaran atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan berhasil dicapai Sama, kurang atau lebih baik kinerjanya.

2.1.3.4 Manfaat Evaluasi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Manggison dalam (Maheswari & Lutvy, 2015: 237) evaluasi kinerja adalah proses akumulasi hitung prestasi kerja yang digunakan oleh manajer guna penentuan dan menilai karyawan atau pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya itu telah selaras dengan bebab dan tanggung jawabnya seirama dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi kerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja pegawai ini merupakan proses evaluasi yang sistematis dari pekerjaan itu sendiri dan penilaian terhadap pegawainya, dan potensi melalui proses penafsiran atau penentuan nilai kualitas atau status atau keadaan hasil kerja atau output dan penyesuaian dengan rencana yang ada, dari beberapa objek orang ataupun sesuatu jasa layanan atau barang.

Jadi jika disimpulkan maka evaluasi adalah proses penilaian yang dilakukan secara mendalam dan sistematis untuk mendapatkan hasil pekerjaan pegawai dan pekerjaannya dengan menghubungkannya dengan kinerja organisasi. Proses ini perlu dilakukan karena dapat memberi manfaat seperti perlu tidaknya pelatihan di suatu saat nanti bagi karyawan, dan selanjutnya dapat memberikan tanggung, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan berikutnya dengan baik dan benar dimasa atau periode waktu yang akan datang sebagai penentu dasar untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam hal proses promosi atau penentuan renumerasi, dan dasar promosi karyawan untuk peningkatan karir yang lebih jelas.

2.1.3.5 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2013:88) setidaknya ada lima pendekatan indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Ini adalah penilaian performa pekerjaan atas dasar baik atau buruknya pekerjaan yang diterima karyawan atau pegawai. Biasanya terlihat dari dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan dan ketepatan waktu kerja

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Ini adalah seberapa maksimal load factor pekerjaan yang dapat dirampungkan dengan waktu yang efektif. Diukur dari jumlah input dan output pekerjaan serta efektivitas waktu yang digunakan untuk per satuan beban kerja karyawan.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Ini merupakan aspek pemahaman kognisi karyawan terhadap jenis pekerjaannya, hal ini dapat meliputi product knowledge, skill of achievements, dan kemampuan mendeskripsikan produk jasa perusahaan. Hal ini sangat bergantung pada pendidikan, pengalaman dan kemudahan belajar karyawan terhadap jasa atau produk tersebut.

4 Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Ini merupakan interaksi antar karyawan sesama pekerja yang memikul dan Sama bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Ini adalah kemampuan karyawan dalam berkreasi naik Cara menyelesaikan pekerjaan, maupun memberikan sentuhan baru yang bersifat inovasi pada beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pendahulu yang menjadi rujukan penelitian ini dilakukan, yaitu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian

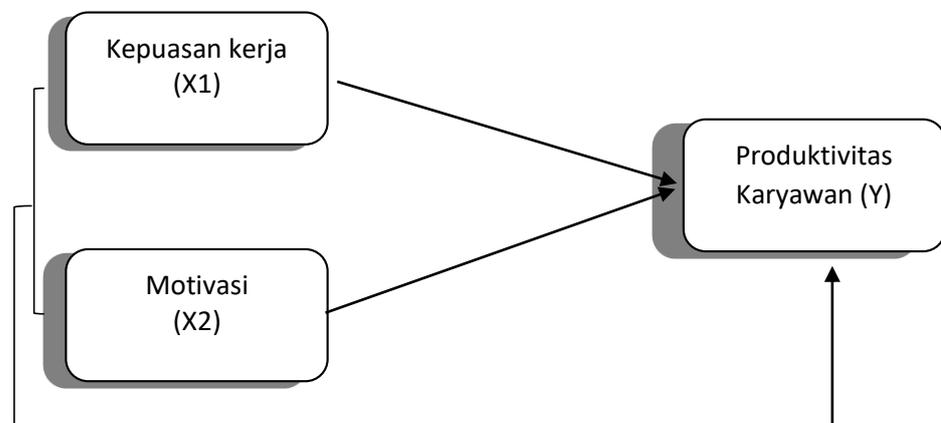
No	Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Ratnasari dan Fatimah 2017 Jurnal Manajemen dan kearifan local Indonesia DOI : 10.26805/jmkli.V2iL.16	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT Diparanu Ricitra Property Surabaya	Variabl bebas : Kompensasi Kepuasan Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan
2	Sukidi (2016) DOI: https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505 Jurnal DOAJ	Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas 1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja Variabel Terikat 1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Pegawai	Semua variabel independen signifikan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan
3	Mutia Arda (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60 46 ISSN : 1693-7619 (<i>print</i>) ISSN: 2580-4170 (<i>online</i>), http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis Jurnal google Scholar	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Variabel Bebas 1. Kepuasan Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Terikat 1. Kinerja Karyawan	Semua variabel, baik x1, dan x2 memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Variabel independen tersebut adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja
4	Edi Winata (Pengaruh	Variabel Bebas	Keseluruahn

	2016) Jurnal Ilman, Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN 2355- 1488 Jurnal google Scholar	Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	1. Kepuasan Kerja 2. Kompensasi Variabel Terikat 1. Kinerja	variabel independen memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Variabel independen tersebut adalah kepuasan kerja, kompensasi
5.	Gatot Kusjono dan Putri Ratnasari (2019) <i>JENIUS. Vol. 2, No. 2, Januari 2019</i> <i>Jurnal Sinta</i>	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (<i>Citylight Apartment</i>) Tangerang Selatan	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Kompensasi Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Semua variabel, baik x1, dan x2 memiliki pengaruh terhadap Y
6	Wijaya , B	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Divisi Marketing Universitas XYZ di Jakarta Utara	Variabel Bebas 1. Motivasi 2. Kompensasi Variabel Z1: Lingkungan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dengan variabel antara (Z) lingkungan kerja
7	Timoti Hendro (2018) AGORA Vol 6, No. 1, (2018) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang	Variabel Bebas 1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Keduanya yaitu variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independen
8	<i>Jufrizen</i> (2018) https://doi.org/ 10.30596/jimb .	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel Terikat 1. Kepuasan Kerja 2. Kompensasi Variabel terikat	Semua variabel X, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

	<u>v17i1.1209</u>	Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan	Kinerja Karyawan	
9	<i>Laras Guntur Santika (2019) Jurnal Manajemen.</i> 2019;10(1):77-92 DOI 10.32832/jm-uika.v10i1.1883 Jurnal DOAJ	Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan PT. Solusi Eney Nusantara	Vaiabel Bebas 1. Pelatihan 2. Kompensasi Variabel Terikat Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Keseluruhan variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y
10	Susila International Journal of Applied Business and International Management http://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1309	The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo	Variable bebas 1. Disiplin 2. Motivasi Variabel terikat Kinerja karyawan	Keseluruhan variabel X, memiliki pengaruh pada variabel dependen
11	Sukarni Enrichment Journal of Management http://enrichment.iocspublisher.org issn :20876327	Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT XYZ	Variabel Bebas 1. Motivasi 2. Disiplin Variabel terikat Kinerja Karyawan	Keseluruhan variabel X, memiliki pengaruh pada variabel dependen.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan untuk mempermudah penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Penulis, 2020

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah;

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Seraya Makmur Perdana
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Seraya Makmur Perdana
- H3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Seraya Makmur Perdana

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal bermaksud untuk melihat hubungan kausalitas berdasarkan pengamatan yang dilakukan dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi pemicu berubahnya nilai antar variabel dengan variabel lain. (Sugiyono, 2012: 96) mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Seraya Makmur Perdana.

Penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif metode yang dapat menguji teori dengan meneliti hubungan antar variabel-variabel melalui data berupa angka-angka dan menggunakan statistik untuk menganalisis data.

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012:39). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)

3.2.1.1 Kepuasan Kerja

Kondisi psikologis yang dirasakan karyawan atau manusia terhadap hasil, dan perlakuan pihak lain yang dirasakan sesuai dengan harapan karyawan tersebut pada suatu periode waktu (Menulang 2012:78). Variabel independen (X1) dalam *kepuasan kerja* menurut (Edirisooriya, 2014 :315) yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Penghasilan
2. Rekan kerja
3. Kesempatan berkembang
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Supervisi

3.2.1.2 Motivasi Kerja

Variabel independen (X2) indikator dari *motivasi* menurut (Manullang, 2012 : 92) yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Renumerasi
2. Reward berupa pujian
3. Jam kerja perusahaan
4. Fasilitas
5. Kreativitas

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) indikator dari *produktivitas kerja* menurut (Manullang, 2012 : 95) yang akan diteliti sebagai berikut

1. Ketelitian
2. Kuantitas atau beban kerja
3. Kualifikasi
4. Kerja tim
5. Fleksibilitas kerja

Dalam penelitian ini definisi operasional dan indikator disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja	Kondisi psikologis yang dirasakan karyawan atau manusia terhadap hasil, dan perlakuan pihak lain yang dirasakan sesuai dengan harapan karyawan tersebut pada suatu periode waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan 2. Rekan kerja 3. Kesempatan berkembang 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Supervisi 	Likert

Motivasi kerja	Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renumerasi 2. pujian 3. Jam kerja 4. Fasilitas 5. Kreativitas kerja 	Likert
Produktivitas kerja	Produktivitas atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian 2. Kuantitas atau beban kerja 3. Kualifikasi 4. Kerja tim 5. Fleksibilitas kerja 	Likert

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

(Sugiyono, 2012:80) populasi keseluruhan wilayah atau objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan hampir sama yang ditetapkan untuk diteliti dan

darinya akan diambil atau akan ditarik suatu kesimpulan penelitian. Sedangkan populasinya adalah karyawan yang bekerja di PT. Seraya Makmur Perdana. Yang berjumlah 117 orang. Dengan periode penelitian dari bulan September sampai dengan Desember 2020

3.3.2 Sampel

Bagian dari jumlah anggota populasi yang dari sampel tersebut populasi akan diberikan kesimpulannya, sampel dilakukan karena penelitian dengan metode populasi lebih tidak efisien karena lebih mahal. (Sugiyono, 2012:81) Syarat pengambilan sampel harus benar mewakili data populasinya dan cenderung homogen. Sampel diambil dengan Cara menggunakan teknik sampling jenuh, ini berarti seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel penelitian, yang berjumlah 117 orang.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012:224) Teknik Pengumpulan data diperlukan untuk memastikan bahwa proses dan prosedur sesuai dengan urutan yang berlaku secara *scientific*. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1. *Interview* (Wawancara)
2. Kuesioner (Angket)
3. Observasi

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan dalam pengumpulan data pada studi ini. Dan skala yang digunakan adalah skala dalam bentuk Likert.

Tabel 3.2 Skala Likert

Bobot	Skala Likert
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Sanusi (2011)

3.5 Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan uji dengan menggunakan Program SPSS. Uji ini Akan dimulai dengan uji untuk menggambarkan deskripsi responden dan selanjutnya uji inferensial guna mendapatkan kesimpulan data melalui uji statistik.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012:147) analisis deskriptif dapat diberi pengertian statistik untuk menganalisis dan mendapatkan data dengan cara menjelaskan data yang telah terkoleksi apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji ini perlu dilakukan melalui hitungan korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total (Sugiyono, 2012:42). Rumus untuk uji ini adalah sebagai berikut dari:

Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi Pearson *Product Moment*

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:77)

Keterangan: r = Koefisien korelasi Pearson

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total pertanyaan

N = Jumlah responden

Adapun cara menentukan suatu uji tersebut terhadap item pertanyaan tersebut valid atau tidak yaitu dengan cara melihat nilai r hitung dengan r tabel nya, dalam penelitian ini akan digunakan dengan pendekatan alpha 5% (Wibowo, 2012:82.)

Maka kesimpulannya adalah:

1. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Cara melihat uji ini adalah dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, yaitu 0,6. Dalam (Wibowo, 2012:52.) Jika suatu nilai uji kurang dari 0,6 maka dianggap

reliabilitasnya kurang, sedangkan nilai 0,7 bisa diterima dan nilai diatas 0,8 dikatakan baik.

Tabel 3.3 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2013:160) ada 2 metode untuk melihat apakah residual berdistribusi normal dan sebaliknya yaitu:

1. Analisis grafik

Menurut (Ghozali, 2013:160) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah : dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dalam gambar dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2. Analisis statistik

Menurut(Ghozali, 2013:32) dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya melihat uji ini yaitu dengan melihat nilai Asymp. Sig pada hasil uji tersebut jika; adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

- a. apabila sig 2-tailed $> \alpha = 0.05$ maka distribusi adalah normal
- b. apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$ maka distribusi tidak normal

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut (Wibowo, 2012:52) uji multikolonieritas memiliki tujuan menguji model regresi untuk melihat apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, dilihat dari tolerance value atau *variance inflation factor* (VIF).

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , kesimpulan, tidak ada multikolinearitas.
2. Nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , kesimpulan, ada multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013:139) uji ini memiliki tujuan menguji kejadian ketidaksamaan nilai variance dari pengamatan kepengamatan yang berbeda. Jika nilai residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka data terdapat homoskedastisitas, jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2013:277) uji ini digunakan bila bermaksud memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), dari setiap perubahan nilai variabel independen.

Persamaan uji tersebut dapat diuraikan dalam persamaan sebagai berikut:

Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2012: 277)

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien regresi berganda X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel bebas X₂

a = Konstanta

pada saat variabel bebasnya adalah 0 (X₁ dan X₂ = 0)

e = Faktor pengganggu.

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menerangkan dependen. Nilai koefisien determinasi

antara nol sampai dengan satu.. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen atau semakin memperjelas karakter variabel tersebut dalam riset (Ghozali, 2013:97)

3.5.5 Hipotesis

3.5.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Menurut (Ghozali, 2013:98) Uji t memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dapat menerangkan variasi variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis penelitian artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis penelitian diterima. artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun formulasi perhitungan nilai t hitung adalah

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3.3 Uji T

Sumber (Priyatno, 2010)

Keterangan:

B_i = Koefisien regresi variabel independen ke i

S_{B_i} = Standar error koefisien regresi variabel independen ke i

Aturan digunakan dalam uji, ini menurut (Wibowo, 2020: 170) adalah:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan $P \text{ value (sig)} > 0,05$.
2. Ho ditolak dan Ha diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $P \text{ value (sig)} < 0,05$.

3.5.5.2 Uji-F (Regresi Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Wibowo, 2012:74). Pengujian dilakukan dengan signifikan *level* 0.05. Kriteria penerimaan dan penolakan didasarkan dengan signifikan *level* 0.05 adalah :

1. Bila nilai signifikan > 0.05 Ini berarti secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikan ≤ 0.05 . Ini berarti secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun formulasi perhitungan nilai t hitung adalah

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.4 Uji F

Sumber : (Priyatno, 2010)

Keterangan:

Korelasi determinasi = R^2

Jumlah data = n

Jumlah variabel independen = k

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Seraya Makmur Perdana

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulans Sepetember 2020 hingga Februari 2021.

Jadwal untuk pelaksanaan kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

ini :

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	September 2020 Minggu				Oktober 2020 Minggu				November 2020 Minggu				Desember 2020 Minggu				Januari 2021 Minggu				Februari 2021 Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pengajuan surat penelitian																								
3	Pengambilan surat balasan																								
4	Penyebaran kuesioner																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Pengolahan Data																								
7	Saran dan Kesimpulan																								

Sumber: Peneliti (2020)