

# KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN AKPER SAIFUDDIN ZUHRI INDRAMAYU 2019

Ani Kuspini

Akper Saifuddin Zuhri , Jl. Pahlawan No 45 Indramayu  
[anikuspini@gmail.com](mailto:anikuspini@gmail.com)

## Abstrak

*Di era global ini, persaingan bisnis antar perusahaan sangat ketat, termasuk dalam bidang pendidikan. Melayani di bidang ini perlu perhatian khusus, karena ini tentang kepuasan mahasiswa, sehingga diperlukan pegawai yang memiliki moral yang , profesional, disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya . Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, melayani kualitas, dan kekuatan persaingan di negara kita sendiri dan di luar negeri. Namun, nyatanya, masih ada pegawai yang produktivitas kerjanya kurang. Beberapa literatur mengatakan bahwa produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, dalam penelitian ini penulis memilih akademi perawat Saifuddin Zuhri sebagai objek penelitian.*

*Jumlah total pegawai adalah dua puluh satu terdiri dari pemimpin dan pekerja dipilih sebagai sampel ditetapkan sebagai total sampling. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh faktor kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai akademi perawat Saifuddin Zuhri Indramayu. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa uji validitas dan uji reliabilitas semua responden telah memenuhi persyaratan. Dari uji parsial, variabel kepuasan dan motivasi kerja secara ganda berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. dan berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja. Uji bersama kedua variabel juga berpengaruh signifikan, dan uji koefisien determinasi kedua variabel, kepuasan dan motivasi kerja, dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja.*

Kata kunci: Kepuasan kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Produktivitas kerja adalah tingkat keunggulan dari setiap organisasi dengan capaian atau *out put* kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah mahasiswa . Harapan pelanggan

merupakan keyakinan sebelum memilih suatu universitas/ Perguruan Tinggi. . Produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan/ institusi. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk berupa jasa yaitu pelayanan yang optimal.

Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Sondang.,2014: 308). Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya . Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:203).

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri . Oleh karena itu, melekat di dalam definisi motivasi adalah bahwa kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan tetap Akademi Keperawatan Saifuddin Zuhri, dengan domisili di Indramayu, adalah institusi swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Widya Utama. Hasil observasi lapangan, diperoleh beberapa informasi permasalahan dalam penelitian ini tentang produktivitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu yang menurun disebabkan seringnya mangkir kerja dan kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja , berdasarkan data rekap absensi karyawan Akper Saifuddin Zuhri pada akhir tahun 2018 ketidakhadiran karyawan meningkat secara signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya , dari penilaian DP 3 yaitu penilaian kinerja karyawan hasilnya belum memuaskan. Hal tersebut

mengidentifikasi bahwa produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu rendah karena kurangnya motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja., hal ini tentunya menjadi permasalahan yang serius, karena iklim kerja menjadi tidak kondusif.

## **1.2. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran Produktivitas kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja karyawan Akademi Keperawatan Saifuddin Zuhri Indramayu.
- 2) Bagaimana Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pengaruhnya baik secara simultan maupun parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji :

- 1) Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.
- 2) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

- 1) Aspek Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembamngan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu manajemen secara khusus dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dengan memfokuskan kajian tentang Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja .
- 2) Aspek Praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi Akademi Keperawatan Indramayu dalam pengelolaan institusi dengan partisipasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk peningkatan mutu pendidikan dengan selalu memperbaiki dan meningkatkan kualitas.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Produktivitas.**

Masalah produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian utama sebagian besar organisasi/perusahaan. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektifitas sebuah organisasi. Produktivitas adalah hasil perkalian antara efisiensi dan

efektivitas (produktivitas = efisiensi + efektivitas). Efisiensi menggambarkan bagaimana kita mencampur berbagai sumberdaya yang dimiliki secara tepat dan benar/*how do we mix various resources properly*, sedangkan efektivitas menggambarkan sejauhmana kita mencapai *goal/how far we achieve the goal*. Pendapat lain menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi dari efisiensi dan efektivitas, yang dapat dirumuskan sebagai berikut (Atmosoepipto, 2010):

$$P = f(E, I)$$

P = Produktivitas

E = Efektivitas pencapaian *goal*

I = Efisiensi penggunaan *input*.

Efisiensi dan efektivitas yang tinggi cenderung akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Sebaliknya apabila terjadi efisiensi dan efektivitas yang rendah kemungkinan ada kesalahan dalam pengelolaan organisasi, sehingga perlu dicari penyebab dan solusinya. Apabila efektivitas tinggi dan efisiensi rendah kemungkinan terjadi pemborosan, sebaliknya apabila terjadi efisiensi tinggi dan efektivitas rendah kemungkinan *goal* tidak akan tercapai. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan perlu memperbaiki produktivitas kerja para karyawannya. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi pendidikan adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan.

## 2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui.

Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan (Armstrong, 2004: 71). Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2010:193). Sedangkan Wexley dan Yulk dalam (Sondang :2014) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2009: 104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2010:142) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Menurut Hulin gaji

merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (As'ad, 2009:113).

Kepuasan kerja karyawan ini akan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran atau kritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan di tengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.

### 2.3. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Menurut Heidjachman dan Wilson (2008:115), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai. Ada beberapa teori yang cukup menonjol diantaranya Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta/kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (self actualization).

Bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian atau karakteristik atau sifat organisasi. Ada 5 (lima) dimensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Winardi, 1992, dalam sondang 2014) yaitu : Dimensi Gaji dan upah yang diterima, Dimensi Pekerjaan, Dimensi Peluang Promosi, Dimensi Supervisor, Dimensi Para Rekan Kerja. Variabel penelitian motivasi mencakup 5 dimensi yakni Dimensi Kebutuhan Fisiologis, Dimensi Kebutuhan Keamanan, Dimensi Kebutuhan Penghargaan, Dimensi

Kebutuhan Berkelompok, dan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri. Sedangkan variabel produktifitas kerja pada penelitian ini diukur menggunakan dimensi dari efektifitas, efisiensi dan waktu.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

- 1) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.
- 2) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.
- 3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.

### 3. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu Jawa Barat. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka digunakan dua jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif.

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel penelitian serta keterkaitannya dengan fenomena di lapangan melalui tanggapan responden berkenaan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian, maka digunakan penelitian verifikatif yang dapat bersandarkan pada penggunaan metode survei dengan tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan di antara variabel penelitian.

Metode verifikatif bertujuan untuk menguji secara sistematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dan masalah yang sedang diselidiki dalam hipotesis (Arikunto,2010). Hipotesis akan diuji dengan menggunakan regresi berganda dengan cara menarik kesimpulan berdasarkan fakta-fakta yang disajikan sampel., suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Retherford dalam Sunyoto, 2011).

TABEL 1. DATA KARYAWAN AKPER SAIFUDDIN ZUHRI TAHUN 2019

KARYAWAN	KLASIFIKASI	JUMLAH
1. Tenaga Pendidik	S2	9
2. Tenaga Kependidikan	S1	2
	D3	4
	SMA	3
	SMP	3
<i>Jumlah</i>		<b>21</b>

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik sesuai dengan model penelitian ini, maka perlu dilakukan beberapa pengujian pendahuluan sebagai prasyarat layak atau tidaknya setiap pertanyaan yang digunakan dalam model, yaitu: uji

validitas dan uji reliabilitas.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN .**

### **4.1. HASIL DESKRIPTIF DATA**

Hasil deskriptif data responden variable yakni : Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu, dapat digambarkan bahwa :

- a. Kepuasan ( $X_1$ ) terdapat jumlah 21 orang yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk : rata- rata (mean) sebesar 50,29; titik tengah (median) = 4,19 ; nilai yang sering muncul (mode) = 21 ; simpanan baku (standar deviasi) = 5,772, tingkat penyebaran data (variance) = 33,314; rentangan (range) = 49 ; skor minimum dari data = 39 dan skor maksimum dari data = 59 .Sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar = 1056
- b. Motivasi ( $X_2$ ) terdapat jumlah 21 orang yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk : rata- rata (mean) sebesar 54,19; titik tengah (median) = 3,61; nilai yang sering muncul (mode) = 21 ; simpanan baku (standar deviasi) = 6,088, tingkat penyebaran data (variance) = 37,062; rentangan (range) = 53 ; skor minimum dari data = 43 dan skor maksimum dari data = 65 .Sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar = 1138
- c. Produktifitas kerja ( $Y$ ) terdapat jumlah 21 orang yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk : rata- rata (mean) sebesar 37,62; titik tengah (median) = 3,76 ; nilai yang sering muncul (mode) = 21 ; simpanan baku (standar deviasi) = 4,566, tingkat penyebaran data (variance) = 20,848; rentangan (range) = 35 ; skor minimum dari data = 30 dan skor maksimum dari data = 45 .Sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar = 925.

### **4.2. HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS**

Menyatakan bahwa hasil uji asumsi multikolinieritas dengan nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 2.102, dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.102, jauh lebih kecil dibandingkan nilai cut off sebesar 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi pelanggaran asumsi non multikolinieritas.

Menyatakan bahwa hasil uji asumsi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,5492, dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,4790 .lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

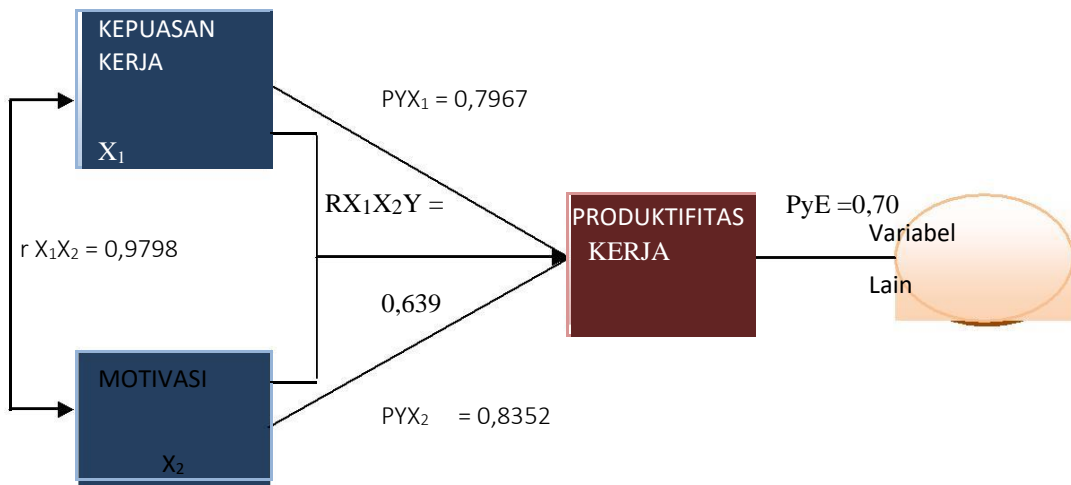
Hasil pengujian non autokorelasi memberikan nilai Sig. (2-tailed) pada produktifitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,2943 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kekeliruan didistribusikan secara random atau independen. Berdasarkan keseluruhan pengujian asumsi yang telah dilakukan dapat disimpulkan model yang dibangun adalah model yang

terbaik yang memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimation*.

TABEL 2. UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji asumsi	Hasil		
	X1	X2	Y
Multikolinieritas	2.102	2.102	-
Heteroskedastitas	0,5492	0,4790	
Autokorelasi			0,2943

### 4.3. HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA



Persamaan regresi ganda

$$Y = b_1YX_1 + b_2YX_2 + E$$

$$Y = 0,7967 X_1 + 0,8352 X_2 + 36,2 \%$$

Besarnya pengaruh secara parsial antara variable kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktifitas karyawan ( $Y$ ) tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara



bersama- sama (simultan ) variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $(Y) = R^2 \times 100\%$  atau  $0,799^2 \times 100\% = 63,8\%$  sedang sisanya  $36,2\%$  ditentukan oleh variable lain. Kemudian mengenai naik turunnya produktifitas karyawan dapat diprediksi melalui persamaan regresi  $Y = 0,346 + 0,547 X_1 + 0,310 X_2$ .

Dari tabel uji anova atau  $F_{tes}$ , ternyata didapat  $F_{hitung}$  adalah 15,943 dengan tingkatan signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kualitas produktifitas kerja karyawan. Untuk menguji signifikansi kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kualitas produktifitas kerja karyawan sebagai berikut :

Kaidah pengujian signifikansi regresi berganda :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka signifikan.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka tidak signifikan.

Ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , atau  $15,493 > 3,448$  maka signifikan

**Output Regresi**

**TABEL 3 . Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 <sup>a</sup>	,639	,599	,28911	,964

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**TABEL 4 . ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,665	2	1,333	15,943	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,504	18	,084		
	Total	4,170	20			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN

**TABEL 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,346	,617		,562	,581
	KEPUASAN	,548	,195	,577	2,810	,012
	MOTIVASI	,310	,231	,276	1,344	,196

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

TABEL 6 . Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0568	4,2797	3,7619	,36504	21
Residual	-,40676	,75933	,00000	,27427	21
Std. Predicted Value	-1,932	1,418	,000	1,000	21
Std. Residual	-1,407	2,626	,000	,949	21

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

#### 4.4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktifitas kerja diperoleh kesimpulan statistik bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja dengan nilai jalur sebesar 0,7967 standar deviasi, dapat diartikan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja , maka Produktifitas Kerja akan semakin meningkat. Pengujian atas hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja dapat diperoleh kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi terhadap Produktifitas Kerja dengan total pengaruh sebesar 63,3 % , . Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pada institusi Akper Saifuddin Zuhri Indramayu, karena karyawan sangat bergantung pada kepuasan kerja yang diperoleh dalam melaksanakan aktivitas nya sehingga apabila ada kekurangan dalam memenuhi unsur kepuasan kerja akan menghambat aktivitas kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2009:112-113) yaitu bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan produktifitas kerja . Hal tersebut dipertegas oleh hasil penelitian Edy Prasetyo (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

#### **4.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja diperoleh kesimpulan statistik bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja dengan nilai jalur sebesar 0,8352 standar deviasi, lalu dapat diartikan bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang diterima karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktifitas kerjanya. Pengujian atas hipotesis Motivasi kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan dapat diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap Produktifitas kerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 69,7 %. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Produktifitas kerja memiliki pengaruh yang cukup besar, artinya bahwa perubahan sedikit pada Motivasi kerja akan memberikan dampak pengaruh yang cukup besar terhadap Produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan As'ad (2009:45), motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga, merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Sejalan dengan pendapat Wexley & Yukl (1977), yang dikutip oleh As'ad (2009: 45), mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu

#### **4.6. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.**

Pengujian atas hipotesis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 63,9 %. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar. Berdasarkan pada hasil penelitian maka Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu.

Pengaruh dari motivasi kerja terhadap produktifitas kerja jauh lebih besar dibandingkan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa perubahan sedikit pada motivasi kerja akan memberikan dampak yang sangat besar pada produktifitas kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

1. Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja dan Produktifitas Kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu- Jawa Barat menunjukkan hasil yang baik atau kondusif, walaupun belum maksimal hasilnya, dikarenakan :
  - 1) Kepuasan kerja baik tapi belum maksimal, dikarenakan masih terdapat beberapa kekurangan diantaranya dalam hal penggajian atau kompensasi yang diterima pegawai, institusi belum memperhatikan gaji karyawannya sesuai standar upah minimum regional karena gaji yang selama ini diterima pada umumnya terutama untuk tenaga kependidikan masih dibawah upah minimum regional (UMR) setempat. Dengan rendahnya penghasilan yang diterima menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah .
  - 2) Hasil penelitian ini menerangkan bahwa pemberian dan penerapan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan Akper Saifuddin Zuhri menunjukkan tingkat yang cukup baik walaupun belum maksimal .Fasilitas sarana dan prasarana Institusi yang belum memadai serta fasilitas sarana praktek laboratorium yang belum lengkap, menjadi PR Institusi dimana fasilitas tersebut sangat dibutuhkan guna memenuhi kebutuhan pembelajaran.. Pemberian motivasi baik dari pimpinan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri diharapkan akan mempengaruhi produktifitas kerja yang optimal dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada mahasiswa.
  - 3) Sementara untuk hasil produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri sudah baik walau belum mencapai maksimal dikarenakan standar dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia maupun sumber daya sarana belum terpenuhi sehingga capaian hasil untuk produktifitas yang efektif dan efisien belum tercapai dengan maksimal.
2. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) dan individual (parsial) berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktifitas kerja.
  - a) Variabel yang memiliki pengaruh yang sedikit terhadap produktifitas kerja karyawan adalah variabel motivasi kerja , karena karyawan Akper Saifuddin Zuhri tidak terlalu bergantung pada motivasi dalam melaksanakan aktivitas nya sehingga adanya kekurangan dalam motivasi tidak menghambat aktivitas yang dilakukan di kampus.
  - b) Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja jauh lebih besar dibandingkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa perubahan sedikit pada kepuasan kerja akan memberikan dampak pengaruh yang sangat besar pada produktifitas kerja karyawan.

## Saran – saran

Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri, maka disarankan sebagai berikut.

- a) Pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan karyawan secara adil, proposional dan transparan.
- b) Pimpinan senantiasa memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan study lanjut serta melengkapi sarana prasarana sesuai kebutuhan.
- c) Menciptakan lingkungan iklim yang kondusif dengan cara diantaranya melakukan kegiatan yang positif seperti out bond, family gathering , senam sehat dan lain- lain.
- d) Memberikan hak azasi kepada karyawan dengan tidak memberikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan atau beban kerja yang berlebihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Arikunto, S. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- [2]. Amir sohail, Robina Safdar, Salam Saleem. 2014. *Effect of Work Motivation and Organizational Comittment on Job Satisfaction* . Global Journal Inc (USA) Volume 14 Issue 6 Online ISSN: 2249-4588& Print ISSN:0975-5853.
- [3]. As'ad, M. 2009. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- [4]. Gudono,2012, *Teori Organisasi*, Yogyakarta : BPFE.
- [5]. Handoko (2010), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE
- [6]. Hidayat, A. Aziz . 2017. *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*, Jakarta.: Salemba Medika
- [7]. Martoyo, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [8]. Notoatmojo, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- [9]. Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. 2010. *Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance*. *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, 617–635.
- [10]. Ridwan, 2010, *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta
- [11]. Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jearsy: Pearson.
- [12]. Siagian, Sondang P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, Bumi Aksara
- [13]. Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung :

- Alfabeta
- [14]. Sunyoto, 2011, Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS, Jogjakarta : Gava Media
  - [15]. Singh, R.R., Chauhan, A., Agrawal, S., & Kapoor S. 2011. *Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction – a Comparative Study*. IJCSMS International Journal of Computer Science and Management Studies, Vol. 11, Issue 02, Aug 2011. pp. 9-18.
  - [16]. Uddin, M.J., Luva R.H., & Hossian, S.M.M. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. International Journal of Business and Management, Vol. 8, No. 2, pp. 63-77.
  - [17]. Usman, Husaini, 2009, Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara.
  - [18]. Wirawan. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia ; Teori, Psikologi, Hukum KetenagaKerjaan. Jakarta : Rajawali Pers
  - [19]. Yukl, 2010, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Jakarta : Indeks PT.