

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN EIGHTYEIGHT @KASABLANKA

Yunita

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Prawoto

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- *The purpose of this research is to know the job satisfaction and motivation effect simultaneously or partially to work productivity of employees.*

Design/methodology/approach- *The population in this research the employees of EIGHTYEIGHT@KASABLANKA. The sample that used for this research are 80 employees. Sensus sampling technical. Data analysis tools that used for this research are multi linear regression, validity test, realibility test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test) whereas the hypothesis test including the F test, t test, partial correlation analysis and coefficient of determination (R^2).*

Findings- *The job satisfaction and motivation has an effect to work productivity of employees either partially or simultaneously. The jhob satisfactiojn with low category but real. The motivation also with the same effect in low category and real. However, by both of the variable simultaneously resuting in moderate category, and real.*

Research limitations- *The limited sampel and variables were probably the limitation of this research.*

Keywords : *Job Satisfaction, Motivation And Work Productivitas*

Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja pada karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan menurut Hariandja [1] dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-

aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko [2]. "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi." Selain kepuasan kerja, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak management bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana

kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka kepuasan, motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan management dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Demikian halnya dengan salah satu anak perusahaan dari Pakuwon Jati yang bergerak di bidang properti perkantoran yaitu Building Management EightyEight@Kasablanka diharapkan mampu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan berdasarkan kepuasan, motivasi, produktivitas kerja karyawan agar dapat menghindari penurunan kinerja, elainkan dapat meningkatkan keefetifan dan efisiensi kinerja perusahaan sesuai dengan visi misi yang diterapkan di Building Management EightyEight@Kasablanka. Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Building Management EightyEight@Kasablanka Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Building Management EightyEight@Kasablanka Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, terhadap produktivitas kerja karyawan di Building Management EightyEight@Kasablanka Jakarta.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wexley dan Yukl dalam Bangun, [3] mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuannya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Banyak hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Sebagai dasar yang digunakan untuk menilai pandangan teori kepuasan kerja banyak dikembangkan dari teori-teori A. Maslow dan F. Herzberg. Model teori Maslow mengatakan bahwa manusia memiliki dorongan baik primer maupun sekunder yang berguna untuk memberikan semangat kerja. Menurut Maslow dalam Bangun, [3], kebutuhan primer diwariskan berdasarkan keturunan, walaupun cara-cara untuk memenuhi dorongan ini dapat dipelajari. Kebutuhan primer tersebut merupakan kebutuhan dasar manusia (*the first need*) yang diarahkan pada kelangsungan hidup, kebutuhan tersebut meliputi keamanan, sosial, percaya diri sendiri, dan aktualisasi diri.

Sedangkan Herzberg dalam Bangun[3] mengemukakan bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor

penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan disebut *satisfier*, adalah kemajuan, pengakuan, tanggungjawab, perkembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri. Apabila faktor-faktor tersebut ditingkatkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan perputaran dan absensi kerja, dan menunjang sikap yang lebih baik terhadap manajemen. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfier*) meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan-kebijakan administratif, hubungan dengan manajemen, keterampilan teknis para penyedia, sistem penggajian stabilitas pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Herzberg menegaskan bahwa bila kualitas penunjang keputusan itu kurang memadai akan terjadi ketidakpuasan diantara karyawan. Perbaikan dalam keadaan yang telah merosot itu akan dapat menghapuskan ketidakpuasan kerja, hal ini dapat berpengaruh baik pada semangat kerja maupun pada produktivitas. Sebaiknya, dengan meningkatkan kualitas dari faktor-faktor tersebut tidak akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi melainkan hanya akan menimbulkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Siagian [4] pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemakluran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Kepuasan Kerja dan Prestasi

Pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seseorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya prestasi “biasa-biasa saja”. Jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor

motivasi kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya. Misalnya, seorang dokter muda yang ditempatkan di suatu daerah terpencil sangat mungkin “tidak puas” dengan kondisi kerjanya, tetapi pada waktu yang bersamaan merasa “puas” karena dapat mengabdikan pengetahuannya demi kesejahteraan masyarakat yang tanpa kehadirannya tidak akan mungkin memperoleh pelayanan pengobatan oleh seorang tenaga yang profesional.

Kepuasan Kerja dan Kemangkiran

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan

kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lain. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

Kepuasan Kerja dan Usia

Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian.

Telah diketahui bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seseorang karyawan. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain ialah : a) Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru ditempat lain. b) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita. c) Gaya hidup yang sudah mapan. d) Sumber penghasilan yang relatif terjamin. e) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi. Sebaiknya mudah menduga bahwa bagi para karyawan yang lebih muda usia, keinginan pindah itu lebih besar.

Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah : penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang

layak, pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya, dan status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi. Dengan demikian alasan-alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karier dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dikaitkan dengan prospek promosi yang dimaksud ialah bahwa apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apabila sudah berada pada tingkat manajerial melihat bahwa masih tertinggi lagi, kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar. Pada gilirannya, prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk itu, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan sehingga tingkat jabatan yang lebih tinggi benar-benar dapat dicapai. Situasi demikian tentunya berakibat pada keharusan adanya kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja dan Besar-kecilnya Organisasi

Telah umum dimaklumi bahwa kehidupan berkarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan material saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologikal, sosial, dan spiritual. Dilihat dari sudut pandangan ini, besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, jika karena besarnya organisasi para karyawan “terbenam” dalam masa pekerja yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur karena, misalnya, hanya dikenal dengan “nomor pegawai” hal tersebut dapat mempunyai dampak negatif pada kepuasan kerja. Salah satu alasan untuk mengatakan

demikian, misalnya, ialah bahwa apabila harapan mereka untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antara sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi, kesemuanya itu dapat menjadi faktor penyebab redahnya kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata, melainkan juga faktor-faktor sosial dan diri individu karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins [5] faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian dan pengalaman masa lampau. Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor individual, meliputi kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut dan sifat kepribadian.
- b. Faktor diluar individu yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi : a) Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan

banyaknya pekerjaan. b) Muru pengawasan dan pengawas (*supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. c) Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar karyawan. d) Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir. e) Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan. f) Kondisi kerja (*working conditions*), meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja. g) Perusahaan dan manajemen (*company and management*), berhubungan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan, perhatian perusahaan kepada kepentingan karyawannya dan sistem penggajian. h) Keuntungan bekerja diperusahaan tersebut (*benefits*), seperti pensiun, jaminan kesehatan, cuti, THR (Tunjangan Hari Raya) dan tunjangan sosial lainnya. i) Pengakuan (*recognition*), seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi karyawan dan juga kritikan yang membangun.

Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Banyak pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh wexley & Yukl dalam Bangun[3], memberikan batasan sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Mathis & Jackson dalam Bangun mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Robbins dalam Bangun, [3] *the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manager untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi diatas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan kedalam organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan.

Kebutuhan adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya. Suatu kebutuhan yang tak terputuskan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan

tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan suatu upaya. Makin besar ketegangan, maka makin besar upaya itu muncul. Jika upaya ini berhasil dalam memenuhi kebutuhan, maka tegangan itu akan berkurang.

Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P. Hasibuan [6], yaitu: a) Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. b) Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Hasibuan[6] mengungkapkan bahwa: a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, f) Mengefektifkan pengadaan karyawan, g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, j) Mempertinggi

rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya, k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Teori-Teori Tentang Motivasi

1. Teori Maslow Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori “Hirarki Kebutuhan” yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bangun, [3]. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri (*esteem need*), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*).
2. Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Bangun, [3]. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada kepuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan insentif, kreativitas, dan tanggung jawab.
3. Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam Bangun, [3]. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya

adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor dalam Bangun, [3] yang menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Wibowo [7] produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Suatu organisasi dikatakan produktif dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Menurut Hasibuan[6], menyatakan produktivitas kerja adalah ukuran dari hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Klinger dan Nanbaldian dalam Gomes, [8] menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Menurut Tohardi dalam Sutrisno, [9] produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja adalah suatu kemampuan seseorang karyawan dalam menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan yang

dibebankan kepadanya dan akan lebih baik jika dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat dikerjakannya dalam waktu yang lebih singkat.

Faktor-Faktor Determinan Produktivitas

Menurut Gomes [8] mengungkapkan bahwa banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan atau pekerjaannya, faktor tersebut adalah sebagai berikut : *knowledge, skills, abilities, attitudes, behaviors*. Dari para pekerja yang ada didalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno[9] dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, berikut faktor-faktor yang berpengaruh untuk mengukur produktivitas kerja : a) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. b) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. c) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. d) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan

dihadapi. Pengembangan diri mutlak dilakukan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| | | |
|----|---------|--|
| 1. | Penulis | Ibriati Kartika Alimuddin (2012) |
| | Judul | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar |
| | Tujuan | Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar |
| | Metode | Analisis Regresi Linier Sederhana |
| | Hasil | Motivasi eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan |
| 2. | Penulis | Viona Malonda (2013) |
| | Judul | Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Matahari Megamall Manado |
| | Tujuan | Untuk Mengetahui kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pt. matahari megamall manado |
| | Metode | Analisis regresi linier berganda |
| | Hasil | Secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima |
| 3. | Penulis | Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) |
| | Judul | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang |
| | Tujuan | Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. intaf lumajang |
| | Metode | Analisis regresi linier berganda |
| | Hasil | Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. |

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Dalam pengukuran variabel penelitian menyusun kuesioner yang menilai tentang variabel kepuasan kerja (X_1), dan motivasi (X_2) serta variabel produktivitas (Y). Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert skala 5 tingkatan yang terdiri dari:

Tabel 2 Skala Likert

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1). Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2). Setuju | diberi bobot 4 |
| 3). Cukup Setuju | diberi bobot 3 |
| 4). Kurang Setuju | diberi bobot 2 |
| 5). Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Bab ini menjelaskan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EightyEight@Kasablanka”.

Seperti sudah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan lembaran kuisisioner kepada 80 karyawan Building Management EightyEight@Kasablanka.

Tabel 3 Responden Berdasarkan

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 52 | 65% |
| Perempuan | 28 | 35% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: data yang diolah

Tabel 3 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin perempuan ada 28 orang (35%) dan laki-laki ada 52 (65%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan, karena karyawan Building Management EightyEight@Kasablanka lebih banyak laki-laki,

disebabkan karena kinerja laki-laki lebih banyak digunakan untuk maintenance sebuah Gedung perkantoran.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|-------------|-----------|------------|
| < 20 Tahun | 8 | 10% |
| 20-30 Tahun | 53 | 66,25% |
| >30 Tahun | 19 | 23,75% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber : Angket diolah

Tabel 4 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan usia, responden yang berusia <20 tahun ada 8 orang (10%), responden yang berusia 20 - 30 tahun ada 53 orang (66,25%), responden yang berusia >30 tahun ada 19 orang (23,75%). Karyawan Building Management EightyEight@Kasablanka lebih dominan di umur 20 – 30 karna usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja.

Tabel 5 Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|----------------|-----------|------------|
| SMA/SMK | 28 | 35% |
| Diploma III | 16 | 20% |
| Strata 1 (S1) | 34 | 42,5% |
| Strata II (S2) | 2 | 2,5% |
| Total | 80 | 100% |

sumber : data diolah

Tabel 5 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan

SMA/SMK ada 28 orang (35%), dengan pendidikan Diploma III ada 16 orang (20%), dengan pendidikan Strata I (S1) ada 34 orang (42,5%) dan dengan pendidikan Strata II (S2) ada 2 orang (2,5%). Karena Building Management EightyEight@Kasablanka mengutamakan yang sudah memiliki gelar S1 dikarekan itu adalah salah satu syarat untuk bergabung di Pakuwon Group dan mencari karyawan yang berprofesional.

Tabel 6 Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| 1-12 Bulan | 31 | 38,75% |
| 13-24 Bulan | 29 | 36,25% |
| 25-36 Bulan | 13 | 16,25% |
| 37-48 Bulan | 7 | 8,75% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: data diolah

Tabel 6 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja 1-12 bulan ada 31 orang (38,75%), dengan lama bekerja 13-24 bulan ada 29 orang (36,25%), dengan lama bekerja 25-36 bulan ada 13 orang (16,25%) dan dengan lama bekerja 37-48 bulan ada 7 orang (8,75%). Karena Building Management EightyEight@Kasablanka selalu memberikan kenyamanan pada setiap karyawannya sehingga karyawan akan lebih betah dan lebih lama bekerja disana. Salah satu contohnya adalah adanya tunjangan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.

Tabel 7 Kepuasan Kerja (X₁)

| No | Pernyataan | 5 (SS) | | 4 (S) | | 3 (N) | | 2 (TS) | | 1 (STS) | |
|----|--|--------|-------|-------|-------|-------|------|--------|------|---------|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pengawasan dilakukan dengan penuh kedisiplinan dan ketat demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan | 41 | 51.25 | 37 | 46.25 | 2 | 2.50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | pengawasan selalu memberikan pacuan untuk meningkatkan kualitas kerja | 46 | 57.50 | 30 | 37.50 | 3 | 3.75 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 3 | saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan sekerja | 39 | 48.75 | 37 | 46.25 | 3 | 3.75 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 4 | saya selalu mendapat pertolongan dari rekan sekerja baik yang berada satu divisi ataupun yang berada pada divisi lain | 23 | 28.75 | 54 | 67.50 | 3 | 3.75 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|---|
| 5 | saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir | 23 | 28.75 | 33 | 41.25 | 21 | 26.25 | 3 | 3.75 | 0 | 0 |
| 6 | kenaikan pangkat atau jabatan dilihat melalui hasil kinerja karyawan | 26 | 32.50 | 41 | 51.25 | 12 | 15 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 7 | saya mendapat gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya | 39 | 48.75 | 30 | 37.50 | 11 | 13.75 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | saya mendapat upah sesuai dengan hasil pekerjaan saya | 40 | 50 | 37 | 46.25 | 2 | 2.50 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 9 | saya bekerja sesuai dengan sop yang diberlakukan dengan tambahan loyalitas sesuai kebijakan perusahaan | 35 | 43.75 | 42 | 52.50 | 2 | 2.50 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 10 | saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung kinerja saya | 26 | 32.50 | 49 | 61.25 | 5 | 6.25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | kebijakan yang diberikan oleh perusahaan tidak pernah merugikan karyawan | 44 | 55 | 31 | 38.75 | 5 | 6.25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan | 37 | 46.25 | 37 | 46.25 | 6 | 7.50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | saya mendapat jaminan kesehatan dan tunjangan sosial lainnya dari perusahaan | 23 | 28.75 | 48 | 60 | 8 | 10 | 1 | 1,25 | 0 | 0 |
| 14 | saya mendapat dana pensiun selepas pensiun dari pekerjaan saya | 38 | 47.50 | 38 | 47.50 | 3 | 3.75 | 1 | 1,25 | 0 | 0 |
| 15 | saya mendapat pujian jika pekerjaan yang saya lakukan efektif dan efisien | 38 | 47.50 | 39 | 48.75 | 3 | 3.75 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | saya selalu mendapat kritik yang membangun apabila pekerjaan saya dinilai salah atau cacat. | 39 | 48.75 | 37 | 46,25 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Angket diolah

Mayoritas responden mengatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Pengawasan dilakukan dengan penuh kedisiplinan dan ketat demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan”, dengan jawaban sebanyak 87 (97,25%) responden yang berpendapat positif. Karena, karyawan sangat membutuhkan keamaan dan kenyamanan saat bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu mutu pengawasan.

Sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Pengawasan selalu memberikan pacuan untuk meningkatkan kualitas kerja” dengan jawaban positif sebanyak 76 (92%) responden. Artinya, pengawasan selalu memberikan pacuan kerja untuk karyawan untuk meningkatkan kualitas bekerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl; Robbins [5] yaitu salah satu faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekan kerja.

Mayoritas responden mengatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan sekerja”, dengan jawaban sebanyak 76 (95%) responden. Artinya, ada hubungan baik sesama karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekan kerja.

Menurut sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) atas “Saya selalu mendapat pertolongan dari rekan sekerja baik yang berada satu divisi ataupun yang berada pada divisi lain”, hal ini dilihat dari hasil angket yang berpendapat positif sebesar 77 (96,25%) responden. Artinya, karyawan saling membantu saat karyawan yang lain tidak bisa melakukan pekerjaan tsb. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins [5] yaitu salah satu faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekan kerja.

Mayoritas responden mengatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir”, dengan jawaban sebanyak 56 (70%) responden yang berpendapat positif. Artinya, perusahaan memberikan kebebasan untuk mengembangkan karirnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekan kerja.

Sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Kenaikan pangkat atau jabatan dilihat melalui hasil kinerja karyawan” dengan jawaban positif sebanyak 67 (83,75%) responden. Artinya, perusahaan akan menaikkan pangkat atau jabatan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Menurut sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) atas “Saya mendapat gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” hal ini dilihat dari hasil angket yang berpendapat positif sebesar 69 (86,25%) responden. Artinya, gaji menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins[5].

Sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Saya mendapat upah sesuai dengan hasil pekerjaan saya” dengan jawaban positif sebanyak 77 (96,25%) responden. Artinya, upah yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Mayoritas responden mengatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Saya

bekerja sesuai dengan sop yang diberlakukan dengan tambahan loyalitas sesuai kebijakan perusahaan” dengan jawaban sebanyak 77 (96,25%) responden. Artinya, karyawan harus bekerja sesuai aturan sop perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins [5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Menurut sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) “Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung kinerja saya” hal ini dilihat dari hasil angket responden yang berpendapat positif 75 (83,75%) responden. Artinya, Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins [5].

Mayoritas responden mengatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “Kebijakan yang diberikan oleh perusahaan tidak pernah merugikan karyawan” dengan jawaban positif sebanyak 75 (93,75%) responden. Artinya, kebijakan yang diberikan perusahaan tidak pernah merugikan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins[5].

Mayoritas responden yang menyatakan (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan” dengan jawaban positif sebanyak 74 (92,50%) responden. Karena, tidak semua karyawan kebutuhannya pasti diperhatikan. Menurut Robbins [5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu manajemen perusahaan.

Menurut sebagian besar responden menyatakan (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya mendapat jaminan kesehatan dan tunjangan sosial lainnya dari perusahaan” hal ini dilihat dari hasil angket responden yang berpendapat positif sebanyak 71 (88,75%) responden yang berpendapat positif. Artinya, perusahaan

menjamin kesehatan dan tunjangan terhadap karyawan. Hal ini sesuai Menurut Robbins [5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Mayoritas responden yang menyatakan (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya mendapat dana pensiun selepas pensiun dari pekerjaan saya” sebanyak 76 (95%) responden yang berpendapat positif. Artinya, setiap perusahaan menjamin tunjangan hari tua. Menurut Robbins [5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Dari pernyataan yang menjawab (sangat setuju dan setuju) “Saya mendapat pujian jika pekerjaan yang saya lakukan

efektif dan efisien” sebanyak 77 (96,25%) responden yang berpendapat positif. Karena, itu merupakan wujud apresiasi bagi karyawan yang tekun dan ulet dalam kinerjanya. Menurut Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Terakhir pada pernyataan “Saya selalu mendapat kritik yang membangun apabila pekerjaan saya dinilai salah atau cacat” sebanyak 76 (95%) responden yang menjawab (sangat setuju dan setuju). Artinya, itu menunjukkan perusahaan tersebut selalu memperhatikan setiap karyawannya. Menurut Robbins[5] yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam mengembangkan karir.

Tabel 8 Motivasi (X₂)

| No | Pernyataan | 5 (SS) | | 4 (S) | | 3 (N) | | 2 (TS) | | 1(STS) | |
|----|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|--------|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dari hasil pekerjaan saya | 31 | 38.75 | 45 | 56.25 | 3 | 3.75 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 2 | Saya dapat mencapai kesejahteraan individu dari hasil pekerjaan saya | 19 | 23.75 | 50 | 62.50 | 11 | 13.75 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabel Lanjutan

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|---|
| 3 | Saya merasa aman atas apa yang saya kerjakan | 16 | 20 | 41 | 51.25 | 22 | 27.50 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 4 | Saya merasa masa depan saya terjamin melalui hasil dari apa yang saya kerjakan | 23 | 28.75 | 39 | 48.75 | 16 | 20 | 2 | 2.50 | 0 | 0 |
| 5 | Saya selalu merasa dihormati oleh rekan sekerja saya | 27 | 33.75 | 47 | 58.75 | 6 | 7.50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Saya selalu bisa ikut serta terhadap semua kegiatan diluar pekerjaan yang diadakan oleh perusahaan | 29 | 36.25 | 48 | 60 | 2 | 2.50 | 1 | 1.25 | 0 | 0 |
| 7 | Saya mendapat status dan kedudukan yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan | 28 | 35 | 49 | 61.25 | 3 | 3.75 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Saya selalu berkeinginan untuk terus berprestasi meningkatkan hasil kerja saya | 25 | 31.25 | 53 | 66.25 | 2 | 2.50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Saya merasa mampu mencapai semua apa yang saya cita-citakan dalam pekerjaan saya | 26 | 32.50 | 44 | 55.00 | 10 | 12.50 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Angket diolah

Mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya dapat memenuhi

kebutuhan hidup saya dari hasil pekerjaan saya” sebanyak 76 (95%) karyawan yang berpendapat positif. Artinya, selain

memberikan pekerjaan perusahaan, tersebut meningkatkan kesenjangan hidup. Berarti dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan digunakan untuk kebutuhan hidup sesuai teori dari Abraham Maslow dalam Bangun[3], pada teori-teori kebutuhan pokok manusia.

Mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya dapat mencapai kesejahteraan individu dari hasil pekerjaan saya” sebanyak 69 (86,25%) karyawan yang berpendapat positif. Artinya, selain memberikan pekerjaan perusahaan tersebut, meningkatkan kesenjangan hidup, sesuai teori dari Abraham Maslow dalam Bangun[3], pada teori-teori kebutuhan pokok manusia.

Mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya merasa aman atas apa yang saya kerjakan” sebanyak 57 (71,25%) karyawan yang berpendapat positif. Karena, perusahaan tersebut memberikan perlengkapan pekerjaan. Hal ini memberi gambaran bahwa rasa aman menjadi salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi. Sesuai dengan yang dikatakan Abraham Maslow dalam Bangun, [3] pada teori-teori kebutuhan pokok manusia.

Mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya merasa masa depan saya terjamin melalui hasil dari apa yang saya kerjakan” sebanyak 62 (77,5%) karyawan yang berpendapat positif. Karena, perusahaan tersebut memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan kinerjanya. sesuai teori dari Abraham Maslow dalam Bangun[3], pada teori-teori kebutuhan pokok manusia.

Mayoritas responden yang menjawab (sangat setuju dan setuju) atas pernyataan “Saya selalu merasa dihormati oleh rekan sekerja saya” sebanyak 74 karyawan yang berpendapat positif. Artinya, Kebutuhan sosial seperti merasa dihormati oleh rekan kerja menjadi salah

satu kebutuhan yang harus dipenuhi. Hal ini sesuai dengan kebutuhan pokok manusia menurut Abraham Maslow dalam Bangun, [3].

Dan pernyataan “Saya selalu bisa ikut serta terhadap semua kegiatan diluar pekerjaan yang diadakan oleh perusahaan” yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 77 (96,25%) karyawan yang berpendapat positif. Artinya, jadi perusahaan tersebut selalu memberikan kesempatan bagi mereka yang ingin menyalurkan ide-ide kreatif mereka di berbagai kesempatan event. sesuai teori dari Abraham Maslow dalam Bangun,[3] pada teori-teori kebutuhan pokok manusia.

Pernyataan “Saya mendapat status dan kedudukan yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan” yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 77 (96,25%) karyawan yang menjawab positif. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk penghargaan atas posisi yang diberikan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia sesuai menurut Abraham Maslow dalam Bangun,[3].

Dari pernyataan “Saya selalu berkeinginan untuk terus berprestasi meningkatkan hasil kerja saya”. Yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 78 (66,25%) karyawan yang berpendapat positif. Karena, perusahaan memberikan bonus bagi mereka yang sangat tekun dalam pekerjaannya. sesuai teori dari Abraham Maslow dalam Bangun,[3] pada teori-teori kebutuhan pokok manusia.

Lalu pernyataan “Saya merasa mampu mencapai semua apa yang saya cita-citakan dalam pekerjaan saya”. Yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 70 (87,5%) karyawan yang berpendapat positif. Artinya, Aktualisasi diri dengan ingin mencapai apa yang dicita-citakan merupakan puncak dari teori kebutuhan pokok manusia yang dipaparkan oleh Abraham Maslow dalam Bangun,[3].

Tabel 9 Produktivitas (Y)

| No | Pernyataan | 5 (SS) | | 4 (S) | | 3 (N) | | 2 (TS) | | 1 (STS) | |
|----|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|---------|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya | 18 | 22,50 | 51 | 63,75 | 11 | 13,75 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | saya selalu bersikap profesional | 34 | 42,50 | 45 | 56,25 | 0 | 0 | 1 | 1,25 | 0 | 0 |
| 3 | saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan saya | 35 | 43,75 | 44 | 55 | 1 | 1,25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | saya selalu ingin hasil pekerjaan saya dinikmati oleh pihak lain | 38 | 47,50 | 41 | 51,25 | 1 | 1,25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | saya selalu ingin hasil pekerjaan saya lebih baik dari hari kemarin | 25 | 31,25 | 54 | 67,50 | 1 | 1,25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | saya memiliki etos kerja yang tinggi | 18 | 22,50 | 51 | 63,75 | 11 | 13,75 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja saya | 13 | 16,25 | 41 | 51,25 | 25 | 31,25 | 1 | 1,25 | 0 | 0 |
| 8 | saya selalu bersiap menghadapi tantangan yang saya hadapi | 18 | 22,50 | 42 | 52,50 | 19 | 23,75 | 1 | 1,25 | 0 | 0 |

Sumber : Angket diolah

Responden menyatakan bahwa “saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya”. Yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 69 (86,25%) karyawan yang berpendapat positif. Karena kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki, yang dipaparkan dalam teori Sutrisno [9].

Lalu responden juga menyatakan bahwa “saya selalu bersikap profesional”. Yang menjawab (sangat setuju dan setuju) 79 (98,75%) responden yang berpendapat positif. Artinya, setiap karyawan memiliki rasa profesional seperti yang dipaparkan oleh Sutrisno[9] kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan saya” yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 79 (98,75%) responden yang berpendapat positif. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, yang dipaparkan oleh Sutrisno[9].

Kemudian pada pernyataan “Saya selalu ingin hasil pekerjaan saya dinikmati

oleh pihak lain” yang menjawab (sangat setuju dan setuju) sebanyak 79 (98,75%) responden yang berpendapat positif. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Yang dipaparkan oleh Sutrisno[9].

Responden menyatakan “saya selalu ingin hasil pekerjaan saya lebih baik dari hari kemarin”. Yang menjawab (sangat setuju dan setuju) Sebanyak 79 (86,25%) responden yang berpendapat positif. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, hal ini sama dengan teori yang dipaparkan oleh Sutrisno [9].

Lalu responden juga menyatakan (sangat setuju dan setuju) bahwa “saya memiliki etos kerja yang tinggi” sebanyak 69 (86,25%) responden yang berpendapat positif. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, dipaparkan oleh Sutrisno[9].

Mayoritas responden yang menjawab (setuju dan netral) atas pernyataan “saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja saya”. Dapat terlihat pada angket sebanyak 65 (82,5%) karyawan yang berpendapat positif. Senantiasa mengembangkan diri

untuk meningkatkan kemampuan kerja, Sutrisno.

Mayoritas responden yang menjawab (setuju dan netral) atas pernyataan “Saya selalu bersiap menghadapi tantangan yang saya hadapi” sebanyak 61 (76,25%) karyawan yang menjawab positif. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Pengembangan diri mutlak dilakukan, dipaparkan oleh Sutrisno[9].

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

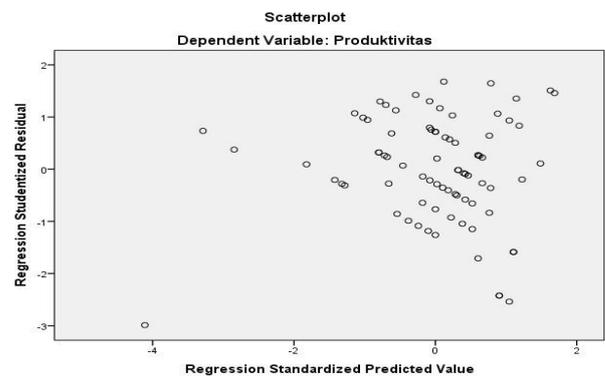
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas Data

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| | Mean | 0E-7 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 2.02437197 |
| | Absolute | .073 |
| Most Extreme Differences | Positive | .053 |
| | Negative | -.073 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .650 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .792 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,146 yang mana nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi karena $0,792 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot (Sumber Olah data)

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan program SPSS, dapat dilihat dari nilai toleransinya dan *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$ maka regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|----------------|-----------|-------|
| Motivasi | .573 | 1,744 |
| Kepuasan Kerja | .573 | 1,744 |

Sumber : Data yang diolah

Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati 1, tidak ada yang kurang dari 0,1 sedangkan perhitungan VIF di sekitar angka 1 menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF atau lebih dari 10. Jadi hasil output dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah Multikolinearitas.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *Linearity* <0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antar variabel.

Tabel 12 Uji linearitas dengan metode Linierity

| Variabel | Metode | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|-----------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja | Linearity | 154.404 | 1 | 154.404 | 27.728 | .000 |
| Motivasi | Linearity | 139.209 | 1 | 139.209 | 44,244 | .000 |

Sumber: data yang diolah

Dari tabel output di atas, hasil uji linieritas antara variable Produktivitas dan Kepuasan Kerja, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variable Produktivitas dan Kepuasan Kerja. Dan untuk hasil uji linieritas antara variable Produktivitas dan Motivasi, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang linear antara variabel Produktivitas dan Motivasi.

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi menunjukkan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Produktivitas (Y) di EightyEight @Kasablanka.

Tabel 13 Analisis Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 15.126 | 2.842 | |
| Kepuasan Kerja | .150 | .049 | .367 |
| Motivasi | .211 | .089 | .287 |

Sumber: data yang diolah

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah seperti rumus yaitu: $Y = 12,078 + 0,313X_1 + 0,255X_2$. Berdasarkan rumus di atas, penjelasannya adl sbb:

a. Konstanta sebesar 15.126 memberi arti bahwa kproduktivitas akan bernilai

15.126 jika seluruh variabel memiliki nilai 0.

b. Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.150 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.150.

c. Koefisien Motivasi sebesar 0.211 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.211.

Uji F adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama, dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Uji F

Tabel 14 Uji F Anova Model Regresi Linier Berganda

| ANOVA ^a | | | | | |
|---|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 178.052 | 2 | 89.026 | 21.174 | ,000 ^b |
| Residual | 323.748 | 77 | 4.205 | | |
| 1 Total | 501.800 | 79 | | | |
| a. Dependent Variable: Produktivitas | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI | | | | | |

Sumber : data yang diolah

Dari output diperoleh F hitung sebesar 21.174 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df2 (jumlah variabel-1) = 2, dan df2 (n-k-1) atau 80-2-1 = 77 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,12. Hasil uji simultan untuk variabel kinerja dengan motivasi dan kepuasan kerja, di peroleh nilai $F_{hitung} = 21.174$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat F_{tabel} sebesar = 3,12 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.174 > 3,12$) yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian maka variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EightyEight@Kasablanka. Hasil ini sesuai dengan Penelitian Adiwinata dan Sutanto[10] (yang menemukan bahwa secara simultan Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji t

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Tabel 15 Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15.126 | 2.842 | | 5.323 | ,000 |
| 1 Kepuasan Kerja | .150 | .049 | .367 | 3.039 | ,003 |
| Motivasi | .212 | .089 | .287 | 2.372 | ,020 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas | | | | | |

Sumber: data yang diolah

Dari output di dapat t hitung sebesar 3.039 dan signifikansi 0,000. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan

batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $80-2-1 = 77$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar

1,991. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung > t tabel ($3.039 > 1,991$) dan signifikansi < 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto [10] yang menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial. Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Malonda (2013), yang menemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Matahari Megamall Manado.

Dari output di dapat t hitung sebesar 2.372 dan signifikansi 0,020. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $80-2-1 = 77$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar

1,991. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung > t tabel ($2.372 > 1,991$) dan signifikansi < 0,05 ($0,020 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin [11] yang menemukan Motivasi eksternal dalam dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. Hal yang sama terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto[10] yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial. Malonda juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Matahari Megamall Manado.

Analisis Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Variabel | Parsial | Kategori | Koefisien Determinasi | r tabel | Kesimpulan |
|----------------|---------|----------|-----------------------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0.327 | Lemah | 10,69% | 0,185 | Nyata |
| Motivasi | 0.261 | Lemah | 6,81% | 0,185 | Nyata |
| Simultan | 0.596 | sedang | 35,52% | 0,185 | Nyata |

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat nilai koefisien parsial dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun secara bersama-sama. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 0,327 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai Motivasi naik maka nilai Kinerja Karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 10,69% dapat

diartikan kemampuan Kepuasan Kerja untuk menjelaskan Produktivitas Kerja Karyawan di EightyEight@Kasablanka atau pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial adalah 10,69%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 0.261 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai Motivasi naik maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja

dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,81% dapat diartikan kemampuan Motivasi untuk menjelaskan Produktivitas Kerja Karyawan di EightyEight@Kasablanka atau pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial adalah 6,81%.

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel bersama dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,596 artinya terdapat hubungan nyata dan hubungan kuat antara variabel bersama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel bersama sebesar 35,52% memberi arti kemampuan Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,48%

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja (Y) di EightyEight@Kasablanka, dimana besaran kemampuan kepuasan kerja menjelaskan produktivitas kerja sebesar 10,69%.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa motivasi (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja (Y) di EightyEight@Kasablanka, dimana besaran kemampuan demokrasi menjelaskan kinerja sebesar 6,81%.
3. kepuasan kerja (X_1), dan motivasi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas (Y) di EightyEight@Kasablanka, dimana besaran kemampuan 35,52%.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan masih kurang baik. Maka disarankan karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Pada penelitian selanjutnya agar dilakukan penambahan variabel lain diluar kepuasan kerja dan motivasi, serta diteliti dengan jumlah responden yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- [1] Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [2] Handoko, T.hani.1995. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta :BPFE.
- [3] Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- [4] Siagian Sondang. P. 1991. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung agung.
- [5] Robbins,S.P. 1991.Organizational Behavior. Second Ed.New Jersey: PrenticeHall,Inc.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta .
- [7] Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- [9] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi

pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- [10] Adiwinata, I., & Sutanto, E.M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Jurnal AGORA, 1 (2), 1-9.
- [11] Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makasar. Skripsi. Makasar: Manajemen Universitas Hasanudin Makasar.