

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul

Sihabussina^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
e-mail: shihabussina0@gmail.com

Abstract

The research was conducted to determine the effect of the variables studied, namely job satisfaction and work motivation on employee work productivity in the Pujon Kidul rice field café tour. Quantitative method is a method used with the causality approach. The object of this research is employees, amounting to 90 people. As for processing the data, researchers used various kinds of tests, namely validity, reliability, classical assumptions, and hypotheses. Based on the test results, partially the variables X1 and X2 have a significant positive effect on employee work productivity, both simultaneously and the variable X has a significant positive effect on variable Y in the study.

Keywords: *Job Satisfaction; Work Motivation; Work Productivity*

Abstrak

Dilakukannya Penelitian bertujuan menegetahui pengaruh dari variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada wisata café sawah pujon kidul. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dengan pendekatan kausalitas. Objek dari penelitian ini yaitu karyawan yang berjumlah 90 orang. Adapun untuk mengolah data peneliti menggunakan berbagai macam uji yaitu uji validitas, reliabelitas, asumsi klasik, dan hipotesis. Berdasarkan hasil uji maka secara parsial variabel X1 dan X2 berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan juga keda variabel X berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y pada penelitian.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Dunia usaha semakin hari persaingan semakin kuat. Oleh karena itu, manusia dituntut menghadapi segala hambatan yang ada. Rintangan utama untuk organisasi adalah mampu berkembang secara terus menerus sehingga tidak terjadi kebangkrutan usaha maka sebuah organisasi harus mampu menanggapi seluruh tantangan. (Iswandi, Djaelani, dan Priyono, 2018)

Disebabkan oleh keinginan karyawan yang berbeda – beda maka pimpinan harus mengerti secara penuh kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga permasalahan yang kerap terjadi yaitu perihal cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat ditangani. Apabila perusahaan menginginkan Produktivitas karyawan yang tinggi maka harus mengembangkan kemampuan kerja, memberikan dorongan positif agar kepuasan kerja tercipta. Produktivitas adalah komponen yang penting yang harus dimiliki perusahaan jika perusahaannya menginginkan menggapai tujuan yang telah diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD (*Human Resorce Develovment*) dan beberapa karyawan cafe sawah pujon kidul peneliti menemukan beberapa Permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul yaitu karyawan merasa tidak puas terkait dengan besaran gaji yang di terima karyawan karena sistem penggajian karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul dilakukan dengan langsung memberikan nominal sendiri dari pimpinan tidak mengikuti UMR atau UMK yang berlaku didaerah tersebut. Hal itu menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji sehingga karyawan tidak terlalu memperdulikan tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Permasalahan selain sistem penggajian karyawan peneliti juga menemui permasalahan terkait dengan sistem pelatihan karyawan di Cafe sawah Pujon Kidul dapat dilihat dari Pelatihan kepada karyawan yang jarang dilakukan dan walaupun diadakan hanya untuk kalangan tertentu, Jadi pelatihan tersebut tidak merata diadakan untuk semua karyawan yang ada pada Cafe Sawah Pujon Kidul. Selain itu permasalahan terkait dengan kepuasan kerja di Cafe Sawah Pujon Kidul adalah terkait dengan kesempatan karyawan untuk bekerja lembur, Jadi sistem

lembur yang diterapkan kepada karyawan tidak bebas karena karyawan yang mendapat jatah lembur langsung ditunjuk pimpinan sehingga sistem lembur dianggap kurang adil oleh karyawan dan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul.

Menurut hasil observasi dan wawancara dengan pihak *Human Reseorce Development* (HRD) dan beberapa karyawan peneliti juga menemui permasalahan terkait motivasi karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul yaitu karyawan tidak diikut sertakan aktif dalam kegiatan eksternal perusahaan. Hal itu dapat dilihat ketika karyawan melaksanakan aktivitas yang hanya ada di Cafe Sawah Pujon Kidul. Terkait permasalahan tersebut menimbulkan dunia kerja yang membosankan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dari permasalahan yang ditemui tersebut dapat mengakibatkan nilai produktivitas yang rendah kepada karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul.

Selain itu peneliti juga menemui permasalahan dari hasil wawancara terkait dengan motivasi kerja yaitu terkait dengan kedisiplinan karyawan, ditandai dengan karyawan yang sering terlambat masuk kerja, sering terjadinya bolos kerja yang dilakukan karyawan dan kurangnya keinginan karyawan untuk berinovasi yang lebih dalam bekerja.

Beberapa permasalahan yang ditemui peneliti, maka peneliti bermaksud untuk mengkaji permasalahan yang terjadi agar apa yang diinginkan perusahaan dan tujuannya dapat dicapai, karena seperti yang diketahui bahwa Sumber daya manusia merupakan penggerak dari roda kelangsungan hidup suatu perusahaan, jika sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut tidak menghasilkan sesuatu dengan baik dan optimal maka efeknya akan terjadi pada kelangsungan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan juga tentunya harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, jadi dalam perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi harus mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi sangat pesat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini adanya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2015:37)

Pengambilan sampel pada penelitian ini sejumlah 90 karyawan Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu memakai teknik sampling jenuh pada *nonprobability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk uji korelasi *product moment*. Pengambilan keputusan data disimpulkan bahwa data dikatakan valid apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hasil uji olah data SPSS dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul secara keseluruhan mempunyai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan nilai R_{tabel} sebesar 0,207.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Rtabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,631	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,682	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,652	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang menggunakan ketentuan jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliable. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai

cronbach alpha yang dihasilkan oleh masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena *nilai cronbach alpha* > 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,55944023
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.050
	Negative	-.108
Test Statistic		1.029
Asymp. Sig. (2-tailed)		,240

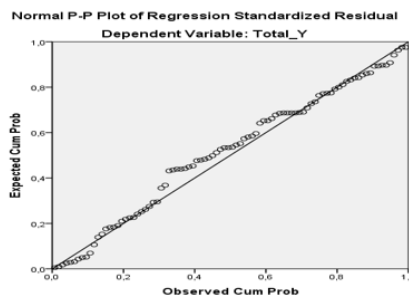
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Tabel diatas merupakan tabel hasil uji normalitas dengan kolmogorov smirnov test. Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov sebesar 1,029 artinya lebih besar dari 0,05 dan terdapat nilai signifikan sebesar 0,240 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05

Berdasarkan hasil olah data pada uji norma PP plot diatas menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah tercapai karena terdapat titik – titik data terletak pada sekitar garis diagonal.



Sumber : data diolah peneliti, 2020

Gambar 1

Hasil uji normal pada PP Plot normalitas data

Uji Multikolenieritas

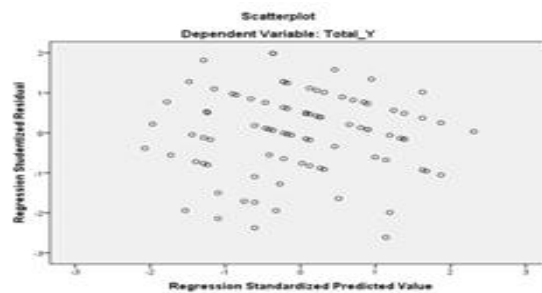
Tabel 3. Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Coefficients ^a				Colinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta	t			Sig.
1 (Constant)	9,635	4,903		1,965	,053		
Total_X1	,336	,090	,357	3,714	,000	,999	1,001
Total_X2	,188	,066	,272	2,827	,006	,999	1,001

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : data diolah penelii, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa jika dilihat dari nilai VIF kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai yang sama, yakni 1,001 < 10,00 maka variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak terjadi multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah peneliti, 2020

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,635	4,903		1,965	,053	
Total_X1	,336	,090	,357	3,714	,000	

Total_X2	,188	,066	,272	2,827	,006
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : data diolah penelii, 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui persamaan regresi linear berganda yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 9,635 + 0,336 + 0,188$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 9,635 dapat diartikan bahwa apabila variable kepuasankerja dan motivasi kerja dianggap konstanta atau tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul akan tetap sebesar 9,635.
- 2) Nilai koefisien kepuasankerja (X1) sebesar 0,336 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap kepuasan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien motivasikerja (X2) sebesar 0,188 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap motivasi kerja semakin baik, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Uji t (parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,635	4,903		1,965	,053
Total_X1	,336	,090	,357	3,714	,000
Total_X2	,188	,066	,272	2,827	,006

a. Dependent Variable : Total_Y
 Sumber : data diolah penelii, 2020

Hasil statistik uji T untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,714 dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,357 maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja” dapat diterima.

Hasil statistik uji T untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,827 dengan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,272 maka dapat disimpulkan

hipotesis yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja” dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52,721	2	26,360	10,596	,000 ^b
Residual	216,435	87	2,488		
Total	269,156	89			

a. Dependent Variable : Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat bahwa nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima atau variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Uji R (Determinasi)

Tabel 7. Hasil Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,177	1,577

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 44,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 44,3\%$) adalah 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variable kepuasan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,15 (83%). Artinya secara keseluruhan karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul merasa kepuasan kerja mereka berada di kategori tinggi.

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini sesuai dengan penghitungan statistic secara parsial mendapatkan nilai Thitung sebesar 3,714 dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Lase dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan.

Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variable motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,11 (82,2%). Artinya secara keseluruhan karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul merasa motivasi kerja mereka berada di kategori tinggi.

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini sesuai dengan penghitungan statistic secara parsial mendapatkan nilai Thitung sebesar 2,827 dengan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Puji Hastuti dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta.

Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden untuk variable produktivitas kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,13 (83,6%). Artinya secara keseluruhan karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul merasa produktivitas kerja mereka berada di kategori tinggi.

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 10,596 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 44,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 44,3\%$) adalah 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sabana (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Intaf Lumajang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan di CV. Intaf Lumajang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Cafe Sawah Pujon Kidul. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2016. *Pengaruh Perkembangan karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akutansi, Vol. 3 No. 2.
- Andi Oh, Eci novita. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 4 No. 2
- Hemdri, Rismansyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13 No. 1
- Iswandi, Djaelani, Priyono. 2018. *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Dib Alai Kota Malang Periode 2018)*.Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 7 No.4
- Mafra. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang*. Jurnal Ecomen Global, Vol. 2 No. 2.
- Ratna. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Gema Nusa Lestari Muara Tembesi*. Jurnal Imiah Universitas Batang hari Jambi, Vol. 17 No. 3.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA,CV
- Tarigan, Harahap, Sabena. 2016. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 6 No. 2