

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kerajinan Gerabah Desa Kasongan Bantul Yogyakarta

Yulianto

AKPAR BSI Yogyakarta
yulianto.ylt@bsi.ac.id

ABSTRACT - Any organization or company would like to achieve the goal. To achieve these objectives the role of human resources involved are very important for human resource mengerakan to fit the desired company, it should be understood motivation and job satisfaction of employees, while the methods used in the preparation of this paper is a quantitative method of data collection techniques through observation, interviews and questionnaires.

The results of this study are implemented that the value of the constant $\alpha = -4.338$. This means that if the independent variables (X_1 and X_2) are assumed to be zero then the productivity of the employees of -4.338 . If other variables held constant, the regression coefficient of job satisfaction variables (X_1) of 0.231 . This means that job satisfaction variable positive effect on employee productivity so that if other variables held constant then the productivity will be increased by 0.231 . Motivation variable regression coefficient (X_2) of 0.541 , this means that the variables of work motivation positive effect on employee productivity so that if other variables held constant then the productivity will increase by 0.541 . Motivation (X_2) has a greater influence of job satisfaction (X_1) on employee productivity. This is evidenced by koefisein P value of 0.541 motivation is greater than the value of job satisfaction that is equal to 0.231 .

Two independent variables choose the t-test based on the results of work motivation variables apparently greater influence of job satisfaction on work productivity (R^2) of 0.397 . That is 39.7% . Job satisfaction and motivation variables can explain the dependent variable. While the rest of 61.3% caused by other factors outside the model.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Productivity

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan dan pelanggan yang mencakup (1) *ketepatan waktu*, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (2) *penampilan karyawan*, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (3) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Gaspersz, 2003:130). Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

Aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Maslow, *social need* adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalan

hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang (Supardi dan Anwar, 2004:52).

Konsep sistem organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan karyawan lain dalam organisasi. Organisasi dalam topik utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dapat tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Produktivitas tenaga kerja atau karyawan dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan lain-lain. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan

menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan didalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencapaian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Oleh karena itu motivasi adalah kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Rendahnya produktivitas dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan atau ketenangan bekerja dan disiplin kerja. Hulin (1966) mengatakan bahwa gaji merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya dapat salah satu sebab dengan mendapatkan gaji yang akan melangsungkan kehidupan sehari-hari.

Seseorang dalam bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003: 203).

Dari uraian diatas menunjukkan antara motivasi dalam bekerja dan kepuasan kerja tentunya saling ketergantungan untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Produktivitas seseorang dalam sebuah perusahaan masih banyak yang belum sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan. Produktivitas seseorang bagi beberapa perusahaan menganggap rata-rata masih rendah terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan dengan adanya tingkat perkembangan usaha tidak terlalu secepat yang diinginkan pihak perusahaan.

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya pada pada industri kerajinan gerabah di desa Kasongan Bantul Yogyakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi dan Hakekat Motivasi

Hakekat motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan dan atau keinginan yang hendak dipenuhinya.

Supardi dan Anwar (2004:47) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Menurut Heidjachaman dan Husnan (2003:197), motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Juga pendapat lain menurut As'ad motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang mengerakan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah : a). Dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, b). Usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin yang tercapai tujuan yang dikehendaki untuk mencapai kepuasan dengan perbuatannya.

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali.

Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (1981), seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan antara lain: (1) menentukan tujuan tidak terlalu berlebihan, juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik; (2) menentukan tujuan karena hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri; (3) senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri; (4) senang bekerja didalam tugas-

tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Berdasarkan kajian teori, pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Hal ini biasanya menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh: (1) kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya; (2) *feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi; (3) aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut

mempengaruhi pribadi pegawai tersebut; (4) pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang tidak baik (Siagian, 2001).

2.3. Definisi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job salisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad, 2003:104).

Selanjutnya Martoyo (2000:142) menyatakan kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, baik yang berupa financial maupun nonfinancial.

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut.

Luthans dan Spector dalam Robbins (2006) mengatakan ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab yang mampu mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Sedangkan ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan,

dan kreativitas; (2) Gaji, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Kesempatan atau promosi, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan; (4) Supervisor, kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan, (5) Rekan kerja, kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan..

Sedangkan komponen dari kepuasan kerja terbagi menjadi: (1) kepuasan intrinsik yang meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna; (2) kepuasan ekstrinsik yang meliputi gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan *prestise*.

2.4. Konsekuensi kepuasan kerja

Menurut Manulang (2004) menyatakan bahwa Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya.

Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negative. Dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa: (1) Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti; (2) Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh; (3) Kesetiaan (*loyalty*), ketidakpuasan

yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik dari luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat; (4) Pengabdian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.5. Definisi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut *International labour Organisation (ILO)* produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2003:126-127).

Selanjutnya menyatakan bahwa peningkatan produktivitas dalam kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien; dan hal tersebut akan memberikan sumbangan besar dalam pertumbuhan ekonomi nasional yang lebih kuat. Berkaitan dengan upah meliputi (1) aspek peningkatan produktivitas dapat berupa penurunan biaya produksi peningkatan kemampuan bersaing karena hasil jumlah produksi bertambah dan harga ditekan lebih rendah; (2) adanya pembinaan pasar maka keuntungan akan meningkat; (3) bertambah besarnya keuntungan antara lain dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan tingkat upah dan perluasan usaha.

Sedangkan faktor-faktor peningkatan produktivitas antara lain: (1) perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Suatu organisasi dituntut untuk secara terus-menerus melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal; (2) peningkatan mutu hasil pekerjaan, dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen misalnya perumusan strategi, penentuan kebijakan dan proses pengambilan keputusan; (3) pemberdayaan sumber daya manusia. Menberdayakan sumberdaya manusia mengandung kiat untuk mengakui harkat dan martabat manusia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan dan berbagai kebutuhan yang

beraneka ragam; (4) kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja; (5) Umpan balik, pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, peran dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan sangat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada kualitas dari produk maupun jumlah produk. Hal ini akan menjadikan acuan bagi pemilik ataupun pimpinan untuk mengambil tindakan atau keputusan dalam memperbaiki kinerja dari karyawan sehingga tentunya akan lebih baik dan meningkatnya produksi.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penyusunan tulisan ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

Pada pengukuran, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 4. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (4) dan tanggapan negative (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas, dilakukan untuk memastikan instrumen tulisan sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur, mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama atau disebut juga *internal consistency reliability*.

Pada tulisan ini uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dengan cronbach alpha dengan bantuan program SPSS. Statistik ini

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha kerajinan gerabah "Insan Keramik" yang ada di desa Kasongan didirikan oleh Bapak Hadi Pramono sejak tahun 1998. Awal mula berdirinya perusahaan ini dari usaha

berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat reliable atau tidak. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel memberikan nilai *cronbach alpha* dari *r-tabel* (Setiaji,2004:59).

Sementara validitas pengukuran dalam tulisan ini terkait dengan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas konstruksi ini lebih terarah pada pertanyaan mengenai apa yang sebenarnya yang diukur oleh alat pengukur yang ada (setiaji,2004:59).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r*-hitung dengan nilai *r*-tabel untuk *degree of freedom* ($df=n-k$). Dalam hal ini adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah konstruk. Jika *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis bisa dilihat pada output uji reliabilitas pada *corrected item total correlation*.

3.2. Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistic dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam tulisan ini perhitungan statistic menggunakan Model Analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh kepuasan kerja, motivasi, interaksi antara produktivitas kerja dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan Moderated Regresion Analysis (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana didalam persamaan regresi mengandung unsure interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) yaitu :

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

Keterangan :

Y = Variabel produktivitas kerja

Y = Konstanta regresi berganda

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel motivasi kerja

X2 = Variabel kepuasan kerja.

E = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

keluarga yang awalnya baru memiliki 10 karyawan yang dibayar dengan sistem harian sesuai omset pesanan yang dibutuhkan. Hal ini berlangsung 3 tahun Setelah itu perusahaan memberanikan diri untuk mengembangkan usaha dengan mendirikan

beberapa cabang baru yang pada sampai saat ini total karyawan 132 orang.

Setelah terjadi gempa bumi pada tahun 2006, aktivitas perusahaan mulai bangkit kembali dengan adanya berbagai pinjaman KUR dengan suku bunga rendah di tahun 2008. Insan Keramik ini membuat beberapa jenis guci, pot, bunga, lampu hias, patung, souvenir untuk pengantin, serta hiasan lainnya yang menarik untuk di pajang dirumah dan pembuatan khusus untuk acara pameran.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Terikat

Nilai *r*-tabel didapat dari tabel *r*-product moment dengan ukuran sampel (*n*) sebanyak 52 dan $\alpha = 0,05$ sehingga semua *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa semua item dalam daftar pernyataan yang diberikan kepada responden adalah memenuhi persyaratan validitas.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Terikat

No.	Kode Item	r-hitung	r-tabel	Status
1.	C1	0,840	0,279	Valid
2.	C2	0,868	0,279	Valid
3.	C3	0,844	0,279	Valid
4.	C4	0,741	0,279	Valid

Uji reliabilitas variabel terikat yaitu mengenai produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan membandingkan antara koefisien Alpha Cronbach dan *r*-tabel. Nilai koefisien Alpha Cronbach dapat dilihat pada lampiran sebesar 0,842, sedangkan nilai *r*-tabel ($n=52$; $\alpha = 0,05$) didapat angka sebesar 0,279 karena koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari *r*-tabel ($0,842 > 0,279$) maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan

dalam tulisan ini memenuhi persyaratan reliabilitas.

4.2. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Bebas

Uji validitas variabel-variabel bebas, meliputi dua variabel yaitu : kepuasan dan motivasi kerja dihasilkan angka-angka koefisien korelasi setiap item seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji validitas Variabel Bebas

No.	Nilai r-hitung					Status
	Kode Item	Kepuasan Kerja	Kode Item	Motivasi	r-tabel	
1.	A1	0,512	B1	0,633	0,297	Valid
2.	A2	0,825	B2	0,478	0,297	Valid
3.	A3	0,645	B3	0,293	0,297	Valid
4.	A4	0,676	B4	0,284	0,297	Valid
5.			B5	0,874	0,297	Valid
6.			B6	0,775	0,297	Valid

Nilai *r*-tabel menggunakan ukuran sampel ($n=52$, $\alpha = 0,05$) didapat angka 0,279. Nilai *r*-tabel pada semua variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari *r*-tabel sehingga dinyatakan bahwa semua item tersebut

dinyatakan sudah *valid* dan dapat dipergunakan dalam tulisan.

Uji reliabilitas variabel bebas mengenai dua variabel yaitu : kepuasan dan motivasi kerja, yaitu dengan membandingkan antara *r*-hitung dengan *r*-tabel.

Tabel 3
Hasil Uji reliabilitas variabel Bebas

No.	Variabel	r-hitung	r-tabel	Status
1	Kepuasan kerja (X1)	0,564	0,279	Valid
2	Motivasi kerja (X2)	0,621	0,279	Valid

Berdasarkan angka-angka dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipergunakan dalam tulisan ini adalah reliabel.

4.3. Hasil Analisis regresi berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja maka digunakan regresi berganda dan dengan pengolahan data menggunakan program SPSS, dapat disusun sebagai berikut.

$$\text{Prod} = -0,338 + 0,231 \text{ keps} + 0,541 \text{ most}$$

$$(2,041)** \quad (4,769)***$$

$$R^2 = 0,397$$

$$F = 16,112$$

$$\text{Normalitas} = 1,102$$

$$\text{Heteroskedastisitas (LM test)} R^2 = 0,079$$

() = menunjukkan t-hitung

** = signifikan pada taraf uji 1%

*** = signifikan pada taraf uji 5%

Dari hasil tulisan diatas dapat diimplementasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta $\alpha = -4,338$. Artinya apabila variabel bebas (X1 dan X2) diasumsikan bernilai nol maka tingkat produktivitas karyawan sebesar -4,338. Jika variabel lain dianggap konstan; (2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,231. Ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sehingga jika variabel lain dianggap konstan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,231; (3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,541, ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sehingga jika variabel lain dianggap konstan maka produktivitas akan meningkatkan sebesar 0,541; (4) Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh lebih besar dari pada kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien nilai P motivasi kerja sebesar 0,541 lebih besar dari nilai kepuasan kerja yaitu sebesar 0,231.

Kesimpulan

Dua variabel independen yang dipilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya dari pada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (R^2) sebesar 0,397. Artinya 39,7%. Variabel kepuasan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel terikat. Sementara sisanya sebesar 61,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model. Dengan diterimanya yang ada pada tulisan ini, maka dapat dijadikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

3. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2003. Psikologi Islam, Sumber Daya Manusia, Liberty Yogyakarta
- Gaspersz, Vincent. 2003, *Total Quality manajement*, Jakarta. Pt Gramedia Pustaka Utama,
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara Jakarta
- Hasibuan M.. 2003. *Organisasi dan Motivasi; Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjachaman dan Husnan, S. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2010, diambil pada 14 Oktober 2010 dari <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi>
- Marjono, 2007. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Fasilitas Sekolah. Program Pascasarjana Jendral Soedirman Purowkerto
- Pasaribu dan Simanjuntak (1983), *Proses belajar mengajar*. Tarsito. Bandung
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar perilaku Organisasi*. Yogyakarta. UII Pres