



Jurnal Administrasi Publik

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction toward Increased Employee Productivity

Ayu Sabena*, Ramadhan Hamdani Harahap, Usman Tarigan*****

*Magister Program Studi Administrasi Publik, Universitas Medan Area

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatra Utara, Indonesia

***Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area

Corresponding author: E-mail: ayusabenauma@gmail.com

Abstrak

Produktivitas karyawan dapat ditentukan dengan mengukur tingkat motivasi dan kinerja dimana bagian dari ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Faktor yang mampu mendukung produktivitas karyawan perusahaan adalah motivasi dan kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuan diri dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan data primer dengan kuisioner sebagai teknik pengambilan sampel. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan Uji t. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dari uji F diperoleh nilai sebesar 13,964 dimana terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan, terhadap produktivitas secara simultan. Uji t diperoleh nilai t motivasi sebesar 3,358 dimana terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas dengan nilai koefisien regresi 0,551 atau 55,1% sedangkan nilai t kepuasan sebesar 3,260 dimana terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien regresi 0,406 atau 40,6%.

Kata kunci : Regresi linear berganda, Motivasi, Kepuasan kerja, Produktivitas.

Abstract

Employee productivity can be determined by measuring the level of motivation and job satisfaction in which part of the scope of human resource management. The concept of productivity can be seen from two dimensions, namely the individual dimension and the dimension of the organization. Factors that are capable of supporting the company's motivation employee productivity and satisfaction. Motivation is an impulse that makes a person and willing to exert themselves in the capability of an organization. Job satisfaction also was defined as a positive feelings about the work of someone who is the characteristics of evaluation results. The purpose of this study was to analyze the influence of work motivation and job satisfaction toward increased employee productivity by using multiple linear regression analysis. In this research the primary data used with questionnaire technique of sampling. Hypothesis testing using the F test and t test. The results obtained from the research of F test obtained a value of 13,964 which is significant influence motivation and satisfaction to productivity simultaneously. T test value obtained motivation of 3,358 which is significant influence motivation towards productivity by regression coefficient values 0,551 or 55,1% while the value or at the satisfaction of 3,260 which is significant influence satisfaction to productivity with a regression coefficient value 0,406 or 40,6%.

Keywords: Multivariate Linear Regression, Motivation, Job satisfaction, productivity.

How to Cite: Sabena, A., Ramadhan H.H., Usman T., (2016), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Publik*, 6 (2): 137-146.

PENDAHULUAN

Kesehatan dan kesejahteraan merupakan hak asasi manusia dan diakui Indonesia. Pengakuan itu tercantum dalam deklarasi perserikatan bangsa-bangsa tahun 1948, tentang hak asasi manusia pasal 25 ayat 1 yang berisi setiap orang berhak atas derajat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta pelayanan sosial yang diperlukan dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi seorang janda atau duda hingga mencapai usia lanjut atau keadaan lainnya. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) sebagai pihak yang wajib memberikan jaminan sosial kepada rakyat atau pemerintah perlu mengambil kebijakan radikal berupa mobilisasi dana jangka panjang dalam jumlah yang cukup besar secara bertahap.

Besarnya pembayaran kepada fasilitas kesehatan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara BPJS kesehatan dan asosiasi fasilitas kesehatan di wilayah tersebut dan mengacu pada tarif standar yang ditentukan oleh menteri kesehatan. BPJS kesehatan wajib menyampaikan pertanggung jawabannya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan.

Peserta atau pegawai BPJS mendapatkan empat program jaminan kesehatan, untuk tenaga kerja yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS otomatis mendapatkan jaminan kesehatan dimana karyawan telah mendapatkan haknya didalam suatu perusahaan. Jaminan kesehatan saja tidak cukup untuk membuktikan apakah karyawan sudah memenuhi tanggungjawabnya untuk meningkatkan produktivitas yang merupakan salah satu tujuan awal dari perusahaan disebabkan karyawan merupakan tonggak maupun penopang yang kuat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di dalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan yang berada di Jalan Gunung Krakatau No. 17 A, Kecamatan Medan Timur. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2016 hingga bulan Mei 2017.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu:

Tabel 2.1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X_1)	Suatu keadaan dalam diri pribadi setiap karyawan yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya.	Kebutuhan Fisiologi Kebutuhan Rasa aman Kebutuhan Sosial Kebutuhan Penghargaan Diri Kebutuhan Aktualisasi diri	Likert
Kepuasan (X_2)	Suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.	Kemampuan melaksanakan pekerjaan Berat ringannya pekerjaan Gaji yang sesuai Jenjang karir Promosi jabatan yang adil	Likert
Produktivitas (Y)	kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.	Kuantitas Kualitas Hasil kerja Kehadiran Kemampuan Bekerjasama	Likert

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sesuatu fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2. Instrumen skala *Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008)

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan yang berjumlah 37 orang. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

Teknik sampling yang diuraikan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan 3 metode yaitu observasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabulasi mengenai karakteristik responden yang berjumlah 37 orang, di distribusikan sebagai berikut :

Tabel 3.1.1. *Gender* responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	15	40,5 %
Perempuan	22	59,5 %
TOTAL	37	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Pada Tabel 3.1.1. menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Laki- Laki dengan presentase sebesar 40,5%, dan Perempuan sebesar 59,5%.

Tabel 3.1.2. Karakteristik usia responden

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 25 Tahun	10	27%
26 – 30 Tahun	18	48,6%
>30 Tahun	9	24,4%
TOTAL	37	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Pada Tabel 3.1.2. menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah usia > 30 Tahun dengan presentase sebesar 24,4%, 26 - 30 tahun dengan presentase sebesar 48,6%, dan 21 - 25 Tahun sebesar 27%.

Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.1. Uji validitas motivasi kerja

Item Statistik Total	Rata-rata skala item terdeski	Variasi jikaskala item dihapus	Korelasi Alfa jikatotal item dikoreksidihapus	Cronbach jika item
mk1	78,35	13,901	,877	,730
mk2	78,54	13,700	,476	,744
mk3	79,84	15,695	,328	,767
mk4	78,41	14,081	,652	,738
mk5	78,35	13,901	,877	,730
mk6	78,35	13,901	,877	,730
mk7	79,16	16,306	,395	,759
mk8	78,35	13,901	,877	,730
mk9	78,57	15,086	,349	,763
mk10	78,81	13,658	,432	,749
mk11	78,35	13,901	,877	,730
mk12	78,35	13,901	,877	,730
mk13	79,32	14,725	,333	,767
mk14	78,70	14,048	,392	,765
mk15	79,54	15,033	,378	,761
mk16	79,57	16,252	,381	,754
mk17	79,68	16,336	,105	,788
mk18	79,95	15,164	,336	,766
mk19	79,16	15,640	,326	,767

Tabel 3.2.2. Uji validitas kepuasan kerja

Item Statistik Total	Rata-rata skala item terdeski	Variasi jikaskala item dihapus	Korelasi Alfa jikatotal item dikoreksidihapus	Cronbach jika item
kk1	68,08	21,521	,326	,843
kk2	68,08	21,243	,410	,837
kk3	67,95	21,497	,355	,839
kk4	68,22	20,285	,404	,839
kk5	68,16	21,695	,377	,838
kk6	68,27	20,536	,371	,840
kk7	67,43	20,697	,479	,834
kk8	67,86	20,842	,459	,835
kk9	67,38	20,464	,564	,830
kk10	68,41	21,692	,329	,841

kk11	67,30	19,381	,816	,817
kk12	67,46	18,866	,800	,815
kk13	67,97	20,805	,554	,831
kk14	67,54	19,922	,552	,829
kk15	68,43	22,086	,341	,842
kk16	68,16	22,084	,725	,836
kk17	67,46	19,644	,632	,825

Tabel 3.2.3. Uji validitas produktivitas Item Statistik Total

	Rata-rata Variasi skala item terdeski	Alfa jika koreksi dihapus	Korelasi total jika dikoreksi	Alfa Cronbach jika item dihapus
pk1	58,65	19,901	,332	,776
pk2	58,59	19,637	,508	,760
pk3	58,54	20,366	,341	,776
pk4	58,59	20,637	,360	,771
pk5	58,68	19,559	,331	,777
pk6	58,05	18,719	,391	,765
pk7	57,97	18,027	,642	,744
pk8	57,95	18,719	,498	,756
pk9	58,41	19,692	,329	,770
pk10	57,86	18,065	,643	,744
pk11	58,32	18,947	,325	,778
pk12	58,49	19,535	,507	,760
pk13	57,84	18,695	,516	,755
pk14	58,08	18,299	,600	,748
pk15	58,41	19,248	,345	,769

Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.1. Uji reliabilitas motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	19

Tabel 3.3.2. Uji reliabilitas motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	17

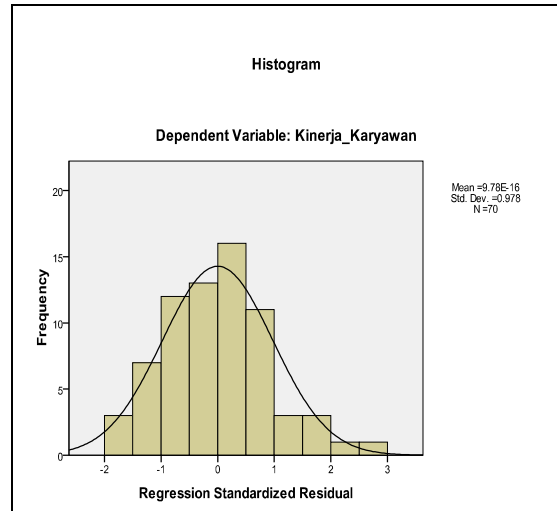
Tabel 3.3.3 Uji reliabilitas produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,778	15

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng.

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan

grafik normal p-p plot, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 3.4.1.1.1, dan 3.4.1.1.2. berikut:

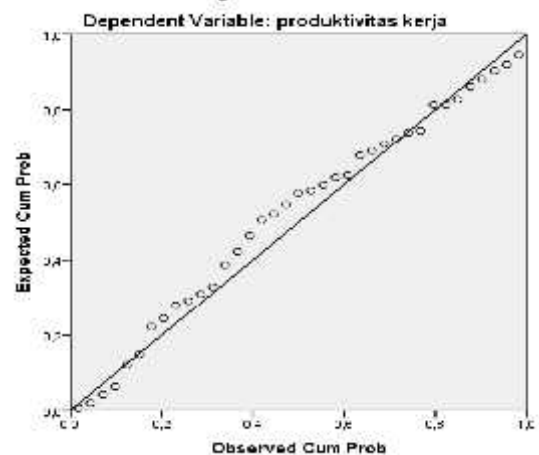


Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Gambar 3.4.1.1.2. Pengujian Normalitas Histogram

Pada hasil uji normalitas histogram dapat dilihat grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, data berbentuk kurva yang seimbang sehingga membentuk gambar lonceng. Pada Gambar 3.4.1.1.2 terlihat bahwa bentuk kurva tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat dinyatakan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Gambar 3.4.1.1.2. Uji normalitas p-p plot

Pada P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang

dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data yang

dianalisis berdistribusi normal. Demikian juga sebaliknya jika nilai *sig probability* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisis tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 3.4.1.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tes One-Sample Kolmogorov-Smirnov		Unstandardized Residual
N		37
Parameter Normal ^{a,b}	Rata-Rata	,0000000
	Standar Deviasi	,09353778
Perbedaan Paling Ekstrem	Mutlak	,101
	Positif	,050
	Negatif	-,101
Statistik Tes		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Pengujian distribusi adalah normal.

b. Dihitung dari data.

c. Koreksi signifikansi Lilliefors.

d. Ini adalah batas bawah dari makna sebenarnya.

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

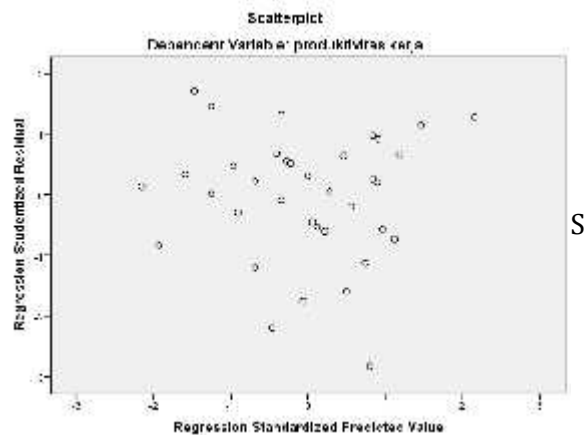
Berdasarkan Tabel 3.4.1.2. terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0.05). dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar 3.4.2.1. dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka

0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Gambar 3.4.2.1. Uji heteroskedastisitas

Dasar analisis metode statistik adalah jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka t indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3.4.2.2.Uji Glejser

Koefisien ^a					
Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Konstan)	-,349	,480		-,728	,472
Motivasi Kerja	,074	,098	,131	,755	,456
Kepuasan	,022	,074	,052	,300	,766

Variabel Dependen: absres

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.4.2.2. dapat diketahui bahwa tidak satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas, Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1, dan *VIF* < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3.4.4.1.Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar		Statistik Kolinieritas
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,059	,803		,074	1
	motivasi kerja	,551	,164	,437	3,358	
	kepuasan	,406	,124	,424	3,260	

Variabel Dependen : produktivitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4.4.1. maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y=0,059 + 0,551 X_1 + 0,406 X_2$$

3.5. Uji Hipotesis

Tabel 4.4.3. Uji multikolinieritas

Model	Statistik Kolinieritas	
	Toleransi	VIF
1 (Konstan)		
motivasi kerja	,953	1,049
kepuasan	,953	1,049

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.4.3. dapat terlihat bahwa data (variabel) tidak terkena multikolinieritas karena nilai *VIF* < 5 dan nilai *Tolerance* > 0,1 sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Regresi Linier Berganda, Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 19.0 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan kepuasankerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 3.4.4.1. (Variabel *Entered/removed*^b) menunjukkan hasil analisis statistik tiap indikator sebagai berikut:

Uji Signifikan Simultan (Uji-F), Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 3.5.1. Hasil uji signifikan simultan (uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	,259	2	,129	13,964	,000 ^b
	Residual	,315	34	,009		
	Total	,574	36			

a. Variabel Dependen : produktivitas kerja

b. Prediktor : (Konstan), kepuasan, motivasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Pada Tabel 3.5.1. dapat dilihat bahwa hasil perolehan F_{hitung} pada tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yakni 2,744, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,964 > 2,744). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas

(motivasi kerja dan kepuasan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Uji Signifikan Parsial (Uji-t), Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat (produktivitas kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Tabel 3.5.2. Hasil uji signifikan parsial (uji-t)

Coefficients^a

Model		Koefisien Standar		Tidak Koefisien Standar		t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
		B	Std. Error	Beta				B	
1	(Konstan)	,059	,803			,074	1	(Konstan)	,059
	Motivasi Kerja	,551	,164	,437		3,358		Motivasi Kerja	,551
	Kepuasan	,406	,124	,424		3,260		Kepuasan	,406

a. Variabel Dependen : produktivitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Uji Koefisien Determinasi (R^2), Pengujian koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka pengaruh variabel bebas (X) adalah besar

terhadap variabel terikat (Y). Semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 3.6. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Ringkasan Model^b

Model	R	R Kuadrat	Kuadrat Disesuaikan	REstimasi Std. Error
1	,672 ^a	,451	,419	,09625

a. Prediktor: (Konstan), kepuasan, motivasi kerja

b. Variabel : produktivitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi kerjaterhadap produktivitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan berdasarkan hasil uji $t = 3,358$ dengan nilai p sebesar $0,002 (<0,05)$ dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,690$ (taraf $5\%=0,05$) dan $2,71948$ (taraf $1\%=0,010$) tersebut menandakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar $0,551$ yang menunjukkan motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dari hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan faktor motivasi kerjakaryawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Herzberg, faktor motivasional antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Berdasarkan hasil tersebut terlihat jelas bahwa motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan, dapat mendorong diri karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun demi meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan target dari tujuan perusahaan, sehingga dengan demikian motivasi dan produktivitas saling berkaitan dan berhubungan demi mencapai kemajuan perusahaan. Menurut Sugiyono (2008) uji t berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang akan diteliti, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak. Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkankaryawan tersebut, terutama sebagian dari responden setuju pada pernyataan tertantang melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, pekerjaan bersifat baru, rasa keingintahuan yang tinggi, mengembangkan kreatifitas dan produktivitas dalam bekerja. Motivasi dapat

dilihat dari partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan memberika masukan positif bagi perusahaan.

Hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji $t = 3,260$ dengan nilai p sebesar $0,003 (<0,05)$ dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,690$ (taraf $5\%=0,05$) dan $2,71948$ (taraf $1\%=0,010$) tersebut menandakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. dan nilai koefisien regresi sebesar $0,406$ yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dari hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan faktor kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hariandja (2007), kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti absensi, malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja secara simultan (nersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji $F = 13,964$ dengan nilai p sebesar $0,000 (<0,05)$ dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $3,28$ (taraf $5\%=0,05$) dengan nilai df (pembilang $N1$) regresi 2 dan df (penyebut $N2$) residual 34 pada tabel F . Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan BPJS, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPJS.

Dari hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan faktor kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian

Adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,451, berarti terdapat dua variabel tidak terikat yaitu yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) hanya berpengaruh sebesar 45,1% terhadap produktivitas sedangkan selebihnya yaitu sebesar 54,9% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini selain variabel motivasi dan kepuasan. Motivasi dan kepuasan berpengaruh karyawan BPJS. Karyawan di BPJS memiliki motivasi kerja kategori tinggi, sedangkan tingkat kepuasan dan produktivitas kerja dalam kategori sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2008), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dengan adanya dorongan dalam diri pada diri karyawan dapat menjadi suatu penopang keberhasilan suatu perusahaan karena adanya budaya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

SIMPULAN

Adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,419, berarti terdapat dua variabel tidak terikat yaitu yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) hanya berpengaruh sebesar 41,9% terhadap produktivitas sedangkan selebihnya yaitu sebesar 58,1% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini selain variabel motivasi dan kepuasan. Variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji $t = 3,358$ dengan nilai p sebesar 0,002 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,551 yang menunjukkan motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Variabel kepuasankerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji $t = 3,260$ dengan nilai p sebesar 0,003 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar

0,406 yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji $F = 13,964$ dengan nilai p sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan BPJS, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPJS.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J. & J. E.A. Russel. 2003. Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Börsch-supan, A., & Weiss, M. 2016. The Journal of the Economics of Ageing Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. <https://doi.org/10.1016/j.jjeoa.2015.12.001>.
- Bridgman, B. 2015. Journal of Economic Dynamics & Control Competition, work rules and productivity. Journal of Economic Dynamics and Control, 52, 136-149. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2014.12.008>.
- Drucker, P. F. 1982. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- A. M. Sugeng Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Follett, M. P. 1999. Visionary Leadership and Strategic Management.
- Griffin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Harindja, M. T.E. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- , 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- Kurniawan, B., 2012. Metodologi Penelitian. Jelajah Nusa. Tangerang.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Jakarta: Grafindo.
- MCB University Press. Women in Management Review Volume 14 . Number 7.

- Nurhayati, M. N., D. S. Z. M., & Mahidzal, D. 2016. International Journal of Industrial Ergonomics The relationship between work productivity and acute responses at different levels of production standard times, 56. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2016.09.009>
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.
- Robbins, P. Sthepen dan Judge, A. Timothy. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2008. Organizational Behavior. 11th edition. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sebastiano, A., Belvedere, V., Grando, A., & Giangreco, A. 2016. The effect of capacity management strategies on employees' well-being: A quantitative investigation into the long-term healthcare industry. *European Management Journal*, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.12.001>
- Siagian, S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi. 2012. Pengolahan Data SPSS. Gramedia. Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syafrizal. 2008. Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS, Cetakan 1, USU Press, Medan.
- Timpe, A. D. 1992. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Valero, D., & Hirschi, A. 2016. Latent profiles of work motivation in adolescents in relation to work expectations; goal engagement; and changes in work experiences. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.003>.
- Záme, R. 2014. The measurement of employee motivation by using multi-factor statistical analysis, 109(1998), 851-857. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.553>.