

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) SUMUT**

Oleh

T. Syahril Daoed

Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa
Email : syahrildaoed@dharmawangsa.ac.id

Agus Kristina Zega

ABSTRACT

One symptom that causes damage to the condition of human resources in an organization is the low job satisfaction and motivation for employee productivity in the North Sumatra Regional Development Planning Agency (Bappeda) office. These symptoms arise from complaints from employees, low performance, low cooperation between employees, low employee acceptance, discipline problems and various other difficulties. In general, human resources required job satisfaction and motivation for work productivity as a fulfillment of employee needs so that employees can carry out their duties and responsibilities properly. The purpose of this study was to determine how much influence job satisfaction and motivation have on employee productivity at the Office of the North Sumatra Regional Development Planning Agency (Bappeda). The data collection method used by researchers is a questionnaire. Data analysis techniques are normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, and multiple linear regression. The sample studied was as many as 50 people. The results of the study are the results of the regression analysis obtained t value of $3.640 > t$ table 1.677 , it can be concluded that H_0 is accepted. Which means that there is a significant influence of job satisfaction on work productivity. The results of the regression analysis obtained t value of $3.187 > 1.677$ then H_0 is accepted. There is a significant influence of motivation on employee work productivity. The calculated F value is 23.666 , while the F value is 3.20 . It can be concluded that F arithmetic $23,661 > 3.20$, it can be concluded that the independent variables of job satisfaction and motivation together have a significant effect on the dependent variable (Y) of work productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia untuk mencapai sumber daya yang optimal diperlukan analisa kepuasan kerja dan motivasi terhadap suatu pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Analisa kepuasan pegawai ini dapat diartikan sebagai suatu pemenuhan akan kebutuhan pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Salah satu gejala yang menyebabkan rusaknya kondisi sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu rendahnya kepuasan kerja serta motivasi terhadap produktivitas pegawai yang ada pada perkantoran tersebut. Gejala ini juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kerja sama antar pegawai, rendahnya penerimaan pegawai, masalah disiplin dan berbagai kesulitan lainnya. Kerugian yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan kerja mungkin bersifat ekonomis.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen

perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkepanjangan dalam suatu organisasi dan biasa juga disebut kepuasan kerja pegawai ini sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten dan sedemikian rupa, sehingga disamping tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada juga kepuasan serta termotivasi pada diri pribadi maupun pada atasan serta pegawai lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, dan

Kepuasan pegawai muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut cukup memadai, sehingga dengan begitu pegawai lainnya dapat termotivasi atas hasil kinerja yang mereka peroleh dengan prestasi yang baik.

Kantor Bappeda (Badan perencanaan pembangunan daerah) Sumut Medan, merupakan salah satu badan pemerintahan daerah yang memiliki orientasi pada pembangunan daerah. Pembangunan daerah ini ada juga beberapa bidang yang termasuk di dalamnya seperti, bidang perencanaan ekonomi, bidang perencanaan sarana dan prasarana, bidang kemaritiman, bidang perencanaan sumber daya manusia dan bidang pengendalian serta evaluasi perencanaan pembangunan. Pembangunan ini dilakukan dengan melalui unit kerja yang memprioritaskan hasil untuk memberantas kemiskinan khususnya di provinsi Sumatera Utara. Untuk dapat mempertahankan reputasi yang baik, maka para pegawai yang bekerja di dalamnya harus mampu

memperbaiki serta meningkatkan bagian sumber daya manusianya, sehingga para pegawai pun merasa puas dengan hasil kerja mereka dan bisa termotivasi dengan apa yang mereka dapatkan dan pelayanan di tempat kerja sangat memuaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh tentang kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Bappeda Sumut”**.

A. Landasan Teori

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”Sedangkan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku

manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin.

Landasan teori dalam suatu penelitian berisi tentang pengkajian terhadap pengetahuan ilmiah yang sudah ada. Pengkajian dapat berbentuk asumsi dan konsep ruang lingkup studi yang akan di teliti. Dalam bab ini diuraikan penelitian-penelitian terdahulu.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu di cermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi,

komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Adapun kepuasan kerja menurut para ahli, sebagai berikut :

Adapun menurut Ivancevich (Noor 2013: 257), “kepuasan pegawai tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan pegawai cenderung menurunkan produktivitas, lebih se ring mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada pegawai yang puas”.

Kreitner (Noor 2013: 257), mengatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan *“an effective or emosional response toward various faces of one job.”* Kreitner memandang kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang satu (*unitary concept*), tetapi lebih kepada suatu pengertian bahwa seseorang dapat secara relative terpuaskan dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak terpuaskan dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya”.

Menurut Steve M.jex (Sinambela 2016: 302) mendefinisikan bahwa

“kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku, aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.”

Wehrich, Koontz (Sinambela 2016: 302), menyatakan bahwa “kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai”.

Menurut Greenberg dan Baron (Sinambela 2016: 302), “kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara (Sinambela 2016: 302), bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Hasibuan (2016: 202), mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Menurut Susilo Martoyo (Hartatik 2018: 223), “kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016: 304-306) teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka, teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences*,

selain itu tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah, *input, outcome, comparison person, equity in equity*.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

d. Teori Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, dan

pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan.

f. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg.

B. Metode Pengumpulan Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019: 52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner.

Kriteria jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 tidak dapat di tolak atau r memang berkorelasi positif atau indikator autonomi adalah valid. (Ghozali 2019: 54).

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada no 5 dengan skor total 0,774 di mana masih lebih tinggi di banding dengan nilai t_{tabel} sebesar 0,235. Jadi semua pernyataan di katakan valid.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini di peroleh nilai signifikan kepuasan kerja

berdasarkan uji t di peroleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,640 > 1,677$) dan tingkat signifikan ($0,001 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 di terima. Maka kesimpulannya yaitu ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Seperti yang di ketahui kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja, sebagaimana menurut Ivancevich (Noor 2013: 275) menyatakan bahwa kepuasan pegawai tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan pegawai cenderung menrunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada pegawai yang puas.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rhofi (2017) yang menunjukkan bahwa hasil dari pengujian secara parsial diperoleh kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa manajer yang belum dapat

berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya.

Ini juga didukung oleh peneliti Idam Lestari Nduru (2018) yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh variabel citra merk (X_1), kualitas (X_2) dan Negara asal (X_3) diperoleh nilai $F_{hitung} 229,379 > F_{tabel} 2,81$ dengan nilai signifikan ($0,000 > \alpha 0,05$), artinya citra merk, kualitas, dan Negara asal secara serempak (simultan) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap sikap konsumen. Dan didukung juga oleh Tengku Sadiq Al Azis (2018) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian berdasarkan Uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai sig. t sebesar $0,000$ dengan nilai koefisien beta $0,378$. Nilai sig. $t 0,000 < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan maka semakin baik pula produktivitas kerja ASN.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja pada Kantor Bappeda Sumut sangat berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini di peroleh nilai signifikan motivasi berdasarkan uji t di peroleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel} (3,187 > 1,677)$ dan tingkat signifikan ($0,003 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima. Maka dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Seperti yang di ketahui motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja, sebagaimana di nyatakan menurut Hasibuan (2016: 141) mengemukakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, dan menurut Badeni (2014: 76) mengemukakan motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai

tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Muhammad Rhofi (2017) yang menunjukkan berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa belum semua karyawan mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan promosi jabatan yang sama dari manajer.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada kantor Bappeda Sumut berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karena semua pegawai belum merasakan hubungan kerja yang baik, pengakuan dan penghargaan dari pimpinan serta kondisi kerja yang belum cukup

member motivasi terhadap pegawai yang bekerja pada kantor tersebut.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F di atas di peroleh nilai signifikan 0,000 (sig. $0,000 < \alpha 0,05$), atau nilai $F_{hitung} 23,661 > 3,20$ ($df1 = k-1 = 3-1 = 2$), sedangkan ($df2 = n-k = 50-3 = 47$). Maka kesimpulannya yaitu secara bersama-sama ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Menurut Sinungan (2017: 12) menyatakan produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun hasil fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, adapun menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN), menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y), dimana di peroleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$) atau $F_{hitung} 23,661 > 3,20$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Produktivitas (Y) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini di karenakan kepuasan kerja merupakan tanda organisasi yang dikeola dengan baik dan merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif sehingga kepuasan kerja ini memiliki proses pembangunan iklim yang berkepanjangan dalam suatu organisasi dan bisa juga disebut sangat berkaitan dengan eratnya kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sumut tersebut, dan motivasi (X_2) merupakan kepuasan pegawai yang muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya yang dikeluarkan oleh pegawai yang cukup memadai, sehingga dengan begitu pegawai akan termotivasi atas tingkat kerja yang

mereka kerjakan berjalan dengan sangat baik, dan Produktivitas (Y) ini merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif untuk memerlukan keterampilan sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang di olah, melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai imput lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Jadi timbulnya pengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Produktivitas (Y) kurangnya semangat kerja, tanggung jawab para pegawai, pengembangan diri, dan kemampuan pegawai pada bidangnya masing-masing masih sangat rendah pada pegawai yang bekerja pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Sumut.

E. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,640 > 1,677$), maka H_0 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,187 > 1,677$), maka

H_0 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,661 > 3,20$), maka secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut.