



PENGARUH KEPUASAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUKSES PERKASA DENGAN METODE *STRUCTURAL EDUCATION MODELING* (SEM)

Andi' Haslindah¹, Rizal Syarifuddin², M. Iswandi³, Kartika Amika Pratiwi⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Makassar,
Jl. Perintis Kemerdekaan km.9 No. 29 Makassar, Indonesia 90245

Email: andihaslindah.dty@uim-makassar.ac.id, rizalsyarifuddin.dty@uim-makassar.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan dan motivasi karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan karyawan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 responden yang ditujukan kepada karyawan PT Tirta Sukses Perkasa. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel eksogen (motivasi dan kepuasan) dan variabel endogen (produktivitas). Untuk mengukur variabel-variabel tersebut menggunakan skala likert dimana peneliti memberikan lima alternatif jawaban untuk dijawab responden. Metode penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program AMOS 24. Hasil analisis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai probabilitas 0,962 ($p < 0,05$) dan nilai C.R -0,048 tidak memenuhi syarat $C.R > 1,96$. Beda halnya dengan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai probabilitas 0,001 ($p < 0,05$) dan nilai C.R 3,393 ($C.R > 1,96$). Kesimpulan dari penelitian ini dimana motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas sedangkan kepuasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: *Kepuasan Karyawan, Motivasi kerja, Produktivitas Kerja karyawan*

ABSTRACT

Employee satisfaction and motivation is very important for the company because it can improve employee performance which can have an impact on increasing company productivity. This study aims to determine whether employee satisfaction and work motivation can affect employee work productivity. The sample in this study amounted to 200 respondents addressed to employees of PT Tirta Sukses Perkasa. The variables measured in this study were exogenous variables (motivation and satisfaction) and endogenous variables (productivity). To measure these variables using a Likert scale where the researcher provides five alternative answers for respondents to answer. This research method uses Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 24 program. The results of the analysis of work motivation on employee work productivity show a probability value of 0.962 ($p < 0.05$) and a value of C.R -0.048 does not meet the requirements of $C.R > 1.96$. Unlike the case with job satisfaction on work productivity shows a probability value of 0.001 ($p < 0.05$) and a C.R value of 3.393 ($C.R > 1.96$). The conclusion of this study is that work motivation has no positive effect on productivity while satisfaction has a positive effect on employee work productivity.

Keywords: *Employee Satisfaction, Work Motivation, Employee Productivity*



PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Prduktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu kepuasan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2003), motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan kepuasan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003:101).

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 atau punpimpinan untuk mengambil tindakan atau keputusan dalam memperbaiki kinerja dari karyawan sehingga tentunya akan lebih baik dan meningkatnya produksi

Dalam proses analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling(SEM)*. Terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan menggunakan metode SEM yaitu penelitian yang dilakukan pada PT. BANK Mandiri Tbk, Area Manado oleh Megawati Said, dkk. Penelitian yang sama dilakukan oleh Viona Malonda pada studi kasus PT. Matahari Megamall Manado(2013).

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang dimana data tersebut diperoleh dari observasi lapangan secara langsung dan pembagian kuesioner yang berupa

pertanyaan yang berkaitan tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

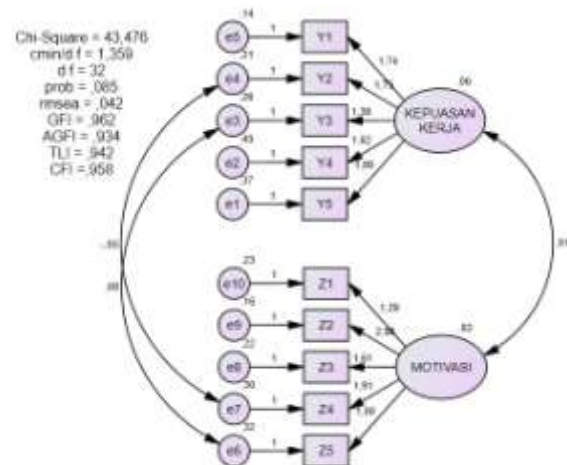
Alat, bahan, dan metode

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa Laptop, Microsoft word 2007, Microsoft exel 2007, AMOS 24 dan SPSS 20. Bahan yang digunakan yaitu kuesioner,

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dimana meliputi analisis konfirmatori dan analisis model penuh yang menjadi salah satu pengujian hipotesis. Analisa persamaan struktural kemudian di buktikan menggunakan aplikasi AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis konfirmatori



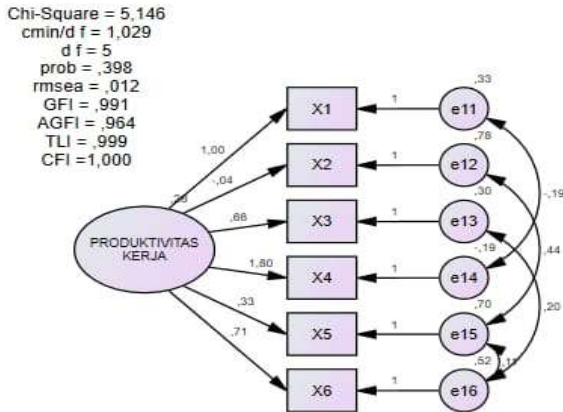
Gambar 1. Analisis faktor eksogen

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Hasil menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil baik, yaitu nilai dengan CR di atas 46,194 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat

dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten eksogen telah menunjukkan unidimensionalitas.

Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmasi ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.



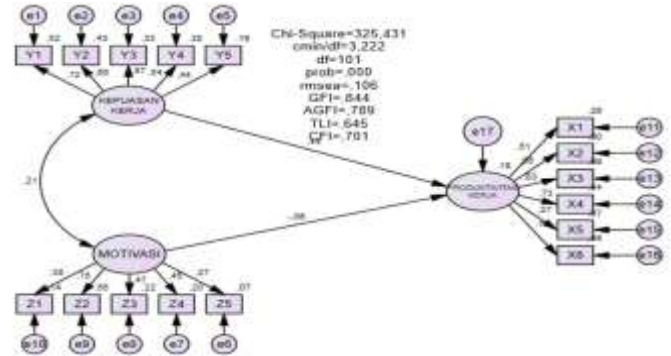
Gambar 2. Analisis faktor endogen
Sumber : data diolah peneliti, 2020

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan.

Pengujian kemaknaan dari dimensi-dimensi yang terekstraksi dalam membentuk variabel laten, dapat diperoleh dari nilai *standardized loading factor* dari masing-masing dimensi. Jika diperoleh adanya nilai pengujian yang sangat signifikan, maka hal ini mengindikasikan bahwa dimensi tersebut cukup baik untuk terekstraksi membentuk variabel laten. Hasil berikut merupakan pengujian kemaknaan masing-masing dimensi dalam membentuk variabel laten.

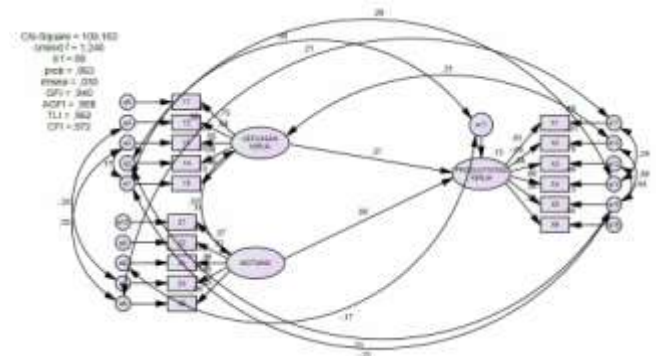
2. Analisis model penuh

Analisis hasil pengolahan data pada tahap model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis model SEM ditampilkan pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Analisis model penuh
Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan uji kelayakan model *Structural Equation Model* tidak fit di atas dapat dilihat bahwa nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai di bawah batas signifikansi yaitu sebesar 0.000 ($p > 0.05$) dan chi-square (325,431) > 124,342 yang tidak memenuhi syarat kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan.



Gambar 4. Analisis model penuh
Sumber : data diolah peneliti, 2020

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis model SEM telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Modifikasi model yang dilakukan didasari oleh Arbuckle (1996) dengan melihat *Modification indices*. Arbuckle menjelaskan bahwa *modification indices* memberikan beberapa rekomendasi penambahan garis hubung/koneksi yang dapat memperkecil nilai chi-square sehingga membuat model menjadi lebih fit. Nilai *probability* pada analisis ini



menunjukkan nilai di atas batas signifikansi yaitu sebesar 0.063 ($p > 0.05$). Nilai ini menunjukkan adanya perbedaan antara matriks kovarian prediksi dengan matriks kovarian yang diestimasi. Menurut **Santoso (2012)** menyatakan bahwa kriteria utama dari pengujian keseluruhan model (*overall model fit*) adalah pada perhitungan *Chi-Square*. Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa beberapa model menunjukkan baik sehingga model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Kemudian di lanjutkan untuk pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif secara signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut tabel hipotesis;

Tabel 1. Uji hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P
X <--- Y	0,520	0.153	3,393	0.001
X <--- Z	-0,009	0.188	-0,48	0.962

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Dari tabel 1 tersebut diperoleh hasil yaitu hipotesis 1 memiliki parameter estimasi hubungan antara produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,520. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 3,393 dan nilai probabilitas 0,001 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai C.R 3,393 memenuhi syarat $> 1,96$. Sedangkan untuk hipotesis 2 memiliki parameter estimasi hubungan antara produktivitas kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai -0,009. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = -0,048 dan nilai probabilitas 0,962 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja **ditolak**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai C.R -0,048 tidak memenuhi syarat $> 1,96$.

Jika melihat perbandingan pada penelitian analisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan koperasi putra daerah transindo grab Makassar oleh Suradi dkk.(2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dimana pengaruh motivasi kerja lebih dominan yaitu sebesar 90% (SS 45%, S 35%, CS 10%) dan kategori tidak setuju sebesar 10% (TS 6%, STS 4%) dibandingkan lingkungan kerja yaitu sebesar 89% (SS 47%, S 29%, CS 13%) dan kategori tidak setuju sebesar 11% (TS 8%, STS 3%), maka jika variabel motivasi lebih diperhatikan dan ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan yang lebih signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan catatan tidak mengabaikan variabel lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

1. Dari beberapa indikator yang menyusun variabel kepuasan, hasil analisis deskriptif diperoleh hasil dengan persentase rata-rata hingga 80,4%. Adapun dalam pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dengan perolehan nilai Critical Ratio (C.R) 3,393 diatas nilai t hitung sebesar 1,96 dengan P (Probability) sebesar 0.001 ($p < 0,05$).
2. Dari beberapa indikator yang menyusun variabel motivasi kerja, hasil analisis deskriptif diperoleh hasil dengan persentase rata-rata hingga 77,2% dilihat beberapa pernyataan memang memperoleh persentase yang cukup tinggi. Adapun dalam pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan produktivitas kerja mempunyai sedikit pengaruh dengan perolehan nilai Critical Ratio (C.R) -0,048 dibawah nilai t hitung sebesar 1,96 dengan P (Probability) sebesar 0.962 yang seharusnya $p < 0,05$ artinya masih ada beberapa indikator yang mesti diperbaiki didalam variabel ini.
3. Variabel faktor yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dilihat dari perolehan nilai cr nya yang diatas nilai t hitung dengan



tingkat signifikan 5% sebesar 3,393 dibandingkan dengan variabel faktor motivasi yang hanya mempunyai nilai -0,048 dan termasuk minim pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH:

Terima kasih kepada kedua orang tua kami yang selalu memberikan dorongan serta dukungan secara moral maupun moril dan tak lupa pula kami mengucapkan terima kasih banyak kepada PT Tirta Sukses Perkasa yang telah memberikan kami kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaspersz, V. 2005. Sistem Manajeme Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Megawati Said dkk. 2017. Pengaruh Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT BANK Mandiri area Manado. *Jurnal. Administrasi Bisnin, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Suradi dkk. 2018. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Putra Daerah Transindo Grab Makassar. *Jurnal. Teknik Industri UIM*
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta : Ekonisia.
- Robbins, SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat : Jakarta
- Ronnins, SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Salemba Empat : Jakarta