

**KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MATAHARI MEGAMALL MANADO**

Oleh:  
**Viona Malonda**

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajmen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
e-mail: [luvv\\_viona@yahoo.com](mailto:luvv_viona@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja dan motivasi diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dilandasi konsep bahwa untuk dapat menarik pelanggan, maka pendekatan terhadap pelanggan harus di jalankan dengan baik agar menciptakan suasana yang nyaman bagi para para pelanggan untuk berbelanja. Asumsi yang dipakai perusahaan adalah, pelayanan yang baik akan memuaskan bagi para pelanggan, hal ini dilandasi oleh kepuasan kerja karyawan, yang senantiasa akan memelihara dan meningkatkan motivasi para karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Desain penelitian menggunakan survey, dan metode penelitian asosiatif. Instrument penelitian menggunakan skala Likert. Metode Analisis yang digunakan yaitu Regresi linier berganda, koefesien determinasi, uji hipotesis, koefesien regresi dan korelasi berganda. Populasi keseluruhan Karyawan PT. Matahari Megamall Manado. Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

**Kata kunci:** *kepuasan, motivasi kerja, produktivitas kerja*

**ABSTRACT**

*Job satisfaction and motivation is thought to have influence on employee productivity, it is based on the concept that in order to attract customers, then the approach to the customer should be run well in order to create a safe environment for customers to shop. Assumptions used are firm, good service will satisfy the customers, it is based on employee job satisfaction, which is always going to maintain and improve the motivation of employees in the company. This study aimed to determine the effect of simultaneous and partial satisfaction and work motivation on employee productivity. Using survey research design, and research methods associative. Research instrument using a Likert scale. The analysis method used is multiple linear regression, coefficient of determination, hypothesis testing, regression and correlation coefficients. Overall population PT. Matahari Megamall Manado. Results of the analysis showed partial simultaneously and job satisfaction and motivation positive effect on labor productivity so that the hypothesis that expressed in the expected satisfaction, and motivation to work simultaneously and partially significant effect on employee productivity is acceptable.*

**Keywords:** *satisfaction, work motivation, work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perkembangan yang sangat cepat, dan telah banyak membawa perubahan positif pada bidang ekonomi, teknologi, interaksi sosial, dan lain-lain dari setiap aktivitas perusahaan.

Globalisasi telah mempengaruhi dunia bisnis. Karena pertumbuhan ekonomi Sulut dan Kota Manado pada khususnya semakin baik maka pada PT. Matahari *Department Store* membuka Cabang Baru untuk menjangkau konsumen serta memberikan pelayanan yang lebih baik lagi. Bersamaan di bukanya *Megamall* Manado maka tempat ini dianggap cocok untuk membuka cabang ditempat tersebut, karena *Megamall* Manado memiliki berbagai fasilitas yang representatif serta multi usaha di tempat tersebut sangat menunjang untuk menarik konsumen, tujuannya yakni untuk dapat menarik pelanggan, dan pendekatan dengan pelanggan harus dijalankan dengan baik agar menciptakan suasana yang nyaman dengan para pelanggan. Asumsi yang dipakai perusahaan adalah pelayanan yang memuaskan pelanggan, maka akan dapat memenuhi segala kebutuhan pelanggan, maka dengan demikian akan menarik pelanggan yang datang untuk berbelanja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah:

1. Kepuasan dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Megamall Manado.
2. Kepuasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Megamall Manado.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Megamall Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Umar (2008: 5).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Handoko (2005 :193)

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu Luthans (2006).

### Produktivitas Kerja

Produktivitas pada hakekatnya merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien Sedarmayanti (2001 :57).

### Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja

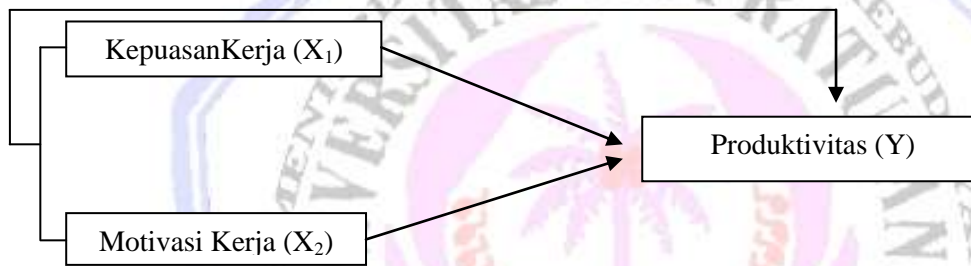
Penelitian Koesmono (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada kinerja karyawan sub sector industri di Jawa Timur. Penciptaan kesan menjadi salah satu karakteristik dasar dalam menunjukan sumber daya manusia dengan kinerja yang kompeten.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Prabu (2005) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada pegawai badan koordinasi keluarga berencana di kabupaten muara enim. Jika pimpinan mampu mengkomunikasikannya dengan baik dengan para bawahannya dengan begitu dapat memotivasi bawahannya untuk lebih baik lagi dan kinerja lebih ditingkatkan lagi.

### Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini akan melihat pengaruh dan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu produktivitas kerja pada PT. Matahari Megamall Manado. Melihat tujuan penelitian maka uji penelitian ini termasuk uji asosiasi. Analisis korelasi dan regresi adalah alat analisis yang sering dipakai dalam uji asosiasi.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat pada PT. Matahari Megamall Manado yang berlokasi di Jl. Piere Tendean (Megamall Boulevard) Manado. Sedangkan waktu penelitian yaitu selama 4 bulan, sejak bulan September, Oktober, November, dan Desember 2012.



### Jenis dan Sumber Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kualitatif, berupa sejarah berdirinya PT. Matahari Megamall Manado.
2. Data kuantitatif, berupa jumlah karyawan PT. Matahari Megamall Manado dan tabulasi data penelitian (Kuesioner).

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan tujuan agar penelitian ini didukung dengan data yang akurat. Santoso dan Tjiptono (2001: 59) menyatakan data penelitian menurut cara memperolehnya dapat dikelompokkan menjadi :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah:

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*).
2. Penelitian lapangan (*Field research*)

Yaitu penelitian dilakukan melalui :

- Wawancara
- Daftar pertanyaan (kuesioner)

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, apabila ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi Suharsimi Arikunto (2006:130).Pdari penelitian ini adalah karyawan dari PT. Matahari yang ada di Manado. Populasi dalam penelitian ini seluruh pimpinan dan pegawai PT. Matahari Megamall Manado sejumlah 143 orang. Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih.Peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada Sanusi (2011:87)

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pemilihan dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika populasinya diketahui Umar (2000:141). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 orang yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 59 responden.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel untuk diteliti yang meliputi 2 klasifikasi utama, yaitu variabel bebas (X), yang terdiri dari kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel terkait (Y) Produktivitas kerja, dengan uraian sebagai berikut:

**Kepuasan Kerja( $X_1$ )** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2005: 193). Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Variable ini menggunakan indikator: (a) Pertanggungjawaban, (b) Peningkatan kerja, (c) Kemajuan.

**Motivasi Kerja( $X_2$ )** merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu Luthans (2006). Variabel ini menggunakan indikator: (a) Pengakuan atau penghargaan, (b) Pekerjaan itu sendiri, (c) Inisiatif dan kreatifitas, (d) Semangat kerja.

**Produktivitas Kerja** pada hakekatnya merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien Sedarmayanti (2001).

Variabel ini menggunakan indikator: (a) Kedisiplinan, (b) Kehandalan produk, (c) Ketelitian, (d) Kemudahan penggunaan

### Pengukuran Variabel

Pembagian kuesioner secara random kepada karyawan, dimana, keseluruhan variabel dalam penelitian ini diukur dengan model skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan berupa pernyataan atau pertanyaan.

### Metode Hasil Analisis

#### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat dilaksanakannya penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat kevalidan dan reliabelnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2009:352) menyatakan uji coba dilakukan setelah instrumen/kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diujicobakan pada sampel darimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan sekitar 30 orang sebagai responden. Berikut ini adalah hasil pengujian Validitas dan Reliabilitas menggunakan metode Guttman Split-Half (Riduwan, 2011).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel

#### Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran (Kuncoro, 2009: 175). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur didalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Santoso dan Tjiptono (2001: 18) menyatakan realibilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Syarat keandalan menuntut kemantapan, ke "ajegan" atau kestabilan antara hasil pengamatan dengan instrumen.

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu:

##### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang dapat digunakan seperti metode rank spearman (Suliyanto, 2005: 64). Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas, atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada alpha 0,05 (Suliyanto, 2005: 64).

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel independent, jika terjadi kolerasi maka terdapat problem multikolonieritas. Suliyanto (2005: 63) menyatakan bahwa jika pada model regresi mengandung gejala multikolonieritas berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna)

antarvariabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Algifari (2000) dalam Suliyanto (2005: 63). Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak adanya hubungan antarvariabel bebas.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan kata lain uji normalitas dimaksudkan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem dalam data yang diambil Suliyanto (2005: 63).

### Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda, suatu metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun rumus regresi berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Kepuasan

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>0</sub> = *Intercept* yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi parsial masing-masing variabel X<sub>1-3</sub>

e = Faktor pengganggu atau galat.

### Pengujian Secara Simultan (F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat secara berganda digunakan uji F dengan rumus :

$$F = \frac{b_1 \sum_1 Y - b_2 \sum_2 Y / k - 1}{Y^2 b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y / n - k}$$

Dimana :

k = Banyak variabel

n = Ukuran sampel

Perumusan hipotesis secara simultan:

H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = 0 (Kepuasan kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja).

H<sub>a</sub> : β<sub>1</sub> ≠ 0 (Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja)

Kriteria Penerimaan atau penolakan hipotesis:

Bila t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> β = 0,05 H<sub>0</sub> diterima

Bila t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> β = 0,05 H<sub>0</sub> ditolak

### Pengujian Secara Parsial (t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = (b - \beta) / S_b$$

dimana : S<sub>b</sub> = S<sub>yx</sub> / √∑(x - X)<sup>2</sup>:

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0 Kepuasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Matahari Megamall Manado.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0 Kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Matahari Megamall Manado.



$H_0 : b_2 = 0$  Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_a : b_2 \neq 0$  Motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja.

Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, sebaliknya bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Apabila  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

### Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum Y_1 + b_2 \sum Y_2}{\sum Y_2}$$

Bila  $R^2 = 1$  berarti prosentase sumbangan variabel  $X$  terhadap naik turunnya  $Y$  sebesar 100 % dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel  $Y$

Bila  $R^2 = 0$  persamaan regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap  $Y$ .

### Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi ( $r$ ) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien ( $r$ ) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat dilaksanakannya penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat kevalidan dan reliabelnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini adalah hasil pengujian Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Korelasi (r)				Koefisien	
	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Status	Guttman Split-Half	Status
Kepuasan ( $X_1$ )						
1	0.740	0,254	0.001	Valid	.765	Reliabel
2	0.402	0,254	0.000	Valid		Reliabel
3	0.430	0,254	0.000	Valid		Reliabel
4	0.832	0,254	0.020	Valid		Reliabel
5	0.420	0,254	0.001	Valid		Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )						
1	0.318	0,254	0.000	Valid	.736	Reliabel
2	0.419	0,254	0.000	Valid		Reliabel
3	0.314	0,254	0.005	Valid		Reliabel
4	0.528	0,254	0.000	Valid		Reliabel
5	0.494	0,254	0.000	Valid		Reliabel
Produktivitas Kerja ( $Y$ )						
1	0.371	0,254	0.003	Valid	.812	Reliabel
2	0.620	0,254	0.000	Valid		Reliabel
3	0.417	0,254	0.000	Valid		Reliabel
4	0.479	0,254	0.000	Valid		Reliabel
5	0.523	0,254	0.000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olahan data 2013.

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya  $r_{tabel} = 0,254$  (dari tabel *Rho Spearman*,  $df = (\alpha, n-2)$  sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas, maka seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dimana nilai Guttman Split-Half yang dihasilkan masing-masing variabel berada diatas nilai kritis yang disarankan sebesar 0,254 ( $\alpha > 0,254$ ) dinyatakan reliabel. Sehingga analisis dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai hipotesis yang diajukan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi yang sangat kuat diantara dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas atau Non Multikolinieritas. Menurut Suliyanto (2005:75) berdasarkan *output* pada *coeficients* model dikatakan tidak terjadi multikolinier, VIF Kepuasan ( $X_1$ ) sebesar 1.051, dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 1.051. Nilai *output* pada *coeficients model* dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas karena semua nilai VIF < 10.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk memastikan tidak terjadi korelasi antara variabel bebas dengan gangguan (residual), karena bila terjadi korelasi antar variabel bebas dengan residualnya maka model menjadi tidak baik bila akan digunakan untuk peramalan (estimasi). Jika probabilitas > nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur Heteroskedastisitas. Hasil Uji menunjukkan Probabilitas Kepuasan ( $X_1$ ) sebesar 0.163, dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.422 dengan semikian persamaan regresi tersebut Tidak Ada (non) Heterokedastisitas. Pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas > nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik, adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil Uji normalitas melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot), dapat dikatakan model berdistribusi normal karena membentuk lonceng. Diagram Normal P Plot Regression Standardized, menunjukkan Penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada *Scater Plot*, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal. Akan tetapi bagi peneliti lain menganggap menggunakan metode gambar akan menimbulkan subjektivitas, artinya seorang peneliti akan mengatakan gambar tersebut menyerupai lonceng. Suliyanto, (2005:68) menyatakan bahwa untuk lebih tepatnya, dibantu dengan menggunakan analisis uji *chi square* atau kolmogorov-smirnov, hasil perhitungan menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.848. Hasil analisis menunjukkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi, dan dikatakan menyebar normal karena nilai *assymp. Sig. (2-tailed)* = 0,848 >  $\alpha$  (0,05). Nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### Analisis Regresi Berganda

Setelah melaksanakan uji asumsi klasik, karena telah terpenuhinya asumsi klasik pada hasil analisis data, maka selanjutnya sudah dapat dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Perhitungan regresi berganda antara variabel independen seperti ; Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) serta Produktivitas Kerja pada variabel Y sebagai variabel terikat dengan menggunakan bantuan paket program komputer SPSS, hasilnya sebagai berikut:



**Tabel 4.7 Hasil Regresi Berganda, Korelasi, Determinasi dan Uji Hipotesis**

Variabel	B	Standart Error	t <sub>hitung</sub>	Sig	Ket
Constant	4.134				
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	.355	.136	2.615	.011	Sig
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.425	.119	3.568	.001	Sig
R = 0,551	Sig F= 0,000		Jumlah sampel = 60		
R Square = 0,369	F hitung = 12.429		t tabel = 1,671		
Adjusted R Square = 0,279	F Tabel = 3,150		α = 0,05		
Keputusan pembelian = 4,134 + 0,355 X <sub>1</sub> + 0,425 X <sub>2</sub> + e					

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,134 + 0,355 X_1 + 0,425 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda, dapat menginformasikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 4,134 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja X<sub>1</sub> dan Motivasi Kerja X<sub>2</sub> dianggap tidak ada atau tidak diterapkan maka Produktivitas Kerja pada Perusahaan sebesar 4,134 satuan.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja 0,355 artinya, jika Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja, sebesar 0,355 satuan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,425 artinya jika Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 akan meningkatkan Produktivitas Kerja, sebesar 0,425 satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap/ ceteris paribus.

### Koefisien Korelasi dan Determinansi

Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,551 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Produktivitas Kerja, mempunyai pengaruh yang positif yaitu sebesar 55,1% .

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r<sup>2</sup>) adalah 0,369 menunjukkan bahwa 36,9% Produktivitas Kerja pada dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sementara sisanya sebesar 63,1 dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Megamall di Manado, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika F<sub>hitung</sub> (sig) ≥ α 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> di tolak
- Jika F<sub>hitung</sub> (sig) < α 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> di terima

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa angka F sebesar 12.429 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel Produktivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dapat di terima.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat ada/ tidaknya pengaruh secara parsial, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,615 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan demikian hipotesis dapat diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,586 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan demikian hipotesis alternatif dapat di terima.

### Pembahasan

Bisnis Departemen Store seperti yang dijalankan oleh Perusahaan PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado, merupakan jenis industri yang memerlukan kualitas kerja dan pelayanan yang prima yang dapat diberikan kepada para konsumennya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja para karyawan dalam bekerja melayani konsumen sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja pada perusahaan sehingga hal ini akan mempengaruhi kualitas layanan dari perusahaan terhadap para konsumennya. Untuk meraih pangsa pasar yang besar, akibat persaingan yang ketat maka pelayanan yang baik dari karyawan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan, namun hal ini harus juga diikuti oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sehingga hal ini akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk melayani konsumen sehingga pada akhirnya konsumen merasakan kepuasan dilayani dan tentunya hal ini akan membawa dampak konsumen akan melakukan pembelian produk yang lebih banyak lagi dan omset penerimaan perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,615 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,586 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado, dengan demikian hipotesis alternatif dapat di terima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Koesmono (2005) penelitian ini bertujuan untuk mengelola Sumber daya manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan dan semua karyawan yang terlibat dengan aktivitas perusahaan. Hasil Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Penelitian sebelumnya oleh Prabu (2005) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa pengaruh faktor motivasi, kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall Manado.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall Manado.

## Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Matahari Departemen Store Cabang Megamall Manado, perlu meningkatkan kualitas kepuasan dan motivasi kerja bagi para karyawannya, mengingat koefisien regresi kualitas kepuasan dan motivasi kerja masih rendah atau masih dibawah 1. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan insentif dan bonus yang menarik serta jaminan kesehatan yang memadai bagi para karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian dan Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi penerbit Bumi Angkasa Bandung.
- Koesmono, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kotler dan Keller, 2007. *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Edisi Pertama. Penerbit Prentice Hall, Salemba Empat, Jakarta.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Skripsi* Universitas Mulawarman.
- Riduwan, Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Santoso, Singgih dan Fandy, Tjiptono. 2001. *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex media Komputindo, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2005. *Ekonometrika Terapan, eori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Strategy Pemasaran*. Edisi Pertama. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.