

Visionist

Volume 1, Nomor 2 – September 2012

EFEKTIVITAS PROGRAM <i>COMPETENCY BASED TRAINING</i> DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR PEMERINTAH <i>Habiburrahman dan M Yusuf S Barusman</i>	59 – 69
PERAN PELATIHAN TEKNIS DAN MOTIVASI DALAM PENGAWASAN TEKNIS PEKERJAAN JASA KONSTRUKSI <i>Hery Riyanto dan Dirwansyah Sesunan</i>	70 – 77
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELAU Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja <i>Sunar Wahid</i>	78 – 86
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI..... <i>Anggrita Denziana dan Sinung Hendratno</i>	87 – 96
KEPUASAN NASABAH KREDIT BERPENGHASILAN TETAP <i>Abdul Basit dan Iskandar AA</i>	97 – 110
ANALISIS MODEL <i>DECISION SUPPORT SYSTEM</i> (DSS) UNTUK PEMBUKAAN PROGRAM STUDI JENJANG S2 DI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG <i>Agus Wahyudi, M. Yusuf S. Barusman dan Budhi Waskito</i>	111 - 125

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 1	Nomor 2	Halaman 59 – 125	Bandar Lampung September 2012	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	---------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 2 – September 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI PENINGKATAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

Sunar Wahid

Universitas Borobudur

Abstract

The working motivation of official at Fishery and Ocean Office in East Lampung District is not optimum. It is indicated by low of responsibility to complete their duty. The official of Fishery and Ocean Office in East Lampung District can not optimally use their capability and potential to do their job. The collaboration among officials is not solid and can not give satisfaction optimally. The result of this research shows that the working motivation at Fishery and Ocean Office in East Lampung District is good. It is showed by frequency spread which the number of respondent that agree is 73.07 percent. The working satisfaction at Fishery and Ocean Office in East Lampung District is generally good.

Key words: *working motivation, working satisfaction, dan collaboration among officials*

Abstrak

Motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur belum maksimal yang ditandai dengan masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur belum dapat secara maksimal mengaktualisasikan kemampuan dan potensi dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan. Kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang solid serta hasil kerja pegawai belum memberikan kepuasan secara maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur saat ini secara umum sudah baik, hal ini juga ditunjukkan oleh sebaran frekuensi tertinggi yaitu yang menjawab setuju sebanyak 73,07 persen. Pada variabel kepuasan kerja, secara umum kepuasan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur saat ini sudah baik.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kerjasama antar pegawai

PENDAHULUAN

Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia tentunya memiliki motif. Motif ini berupa motivasi yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar (internal dan eksternal) manusia tersebut. Hal ini muncul akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan, seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi, mencari kesenangan, berkuasa dengan orang lain yang cenderung bersifat internal. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap sesuatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut sehingga pada akhirnya dalam suatu organisasi hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Namun sesuai dengan dinamika, kenyataannya bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai seperti adanya kepuasan yang dirasakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti perilaku malas, rajin, produktif dan lain-lain. Berdasarkan pendapat ahli bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain seperti gaji, isi pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, adanya promosi serta lingkungan kerja.

Dengan memelihara motivasi dan kepuasan kerja pegawai diharapkan produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi juga dapat terpelihara dengan baik. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input yang diberikan dengan output yang dihasilkan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka perlu dilakukan pendekatan psikologis dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri pegawai seperti faktor motivasi, dan memperhatikan masalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur?; 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur?; 3) Apakah motivasi dan kepuasan kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur.; 2) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur; dan 3) Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pegawai secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur; 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur; 3) Motivasi dan kepuasan kerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Kepuasan kerja, sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Setiap variabel penelitian yang akan digunakan memiliki beberapa indikator sebagai tolak ukur pengukuran. Masing-masing indikator tersebut disajikan pada Tabel 1.

Pengukuran variabel menggunakan skala kategori yaitu skala pengukuran sikap yang memberikan beberapa alternatif pilihan (Wahyudi, 2005). Dalam penelitian ini digunakan 5 (lima) skala pengukuran, yaitu: Sangat setuju, diberi skor 5; Setuju, diberi skor 4; Cukup setuju, diberi skor 3; Kurang setuju, diberi skor 2; dan Sangat tidak setuju, diberi skor 1.

Data primer dan sekunder merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari literatur-literatur ataupun dari dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Motivasi kerja (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisik (<i>physiological needs</i>) - Kebutuhan rasa aman (<i>safety needs</i>) - Kebutuhan sosial (<i>social needs</i>) - Kebutuhan pengakuan (<i>esteem needs</i>) - Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization needs</i>)
Kepuasan kerja (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> - Internal <ul style="list-style-type: none"> o Pekerjaan itu sendiri o Kesempatan untuk maju o Imbalan - Eksternal <ul style="list-style-type: none"> o Rekan kerja o Atasan o Promosi o Lingkungan Kerja
Produktivitas kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas (kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan) - Efisiensi (realisasi penggunaan/proses pelaksanaan pekerjaan)

Populasi dari penelitian adalah pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (1991), apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian populasi, dikarenakan jumlah populasi pegawai kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasi menjadi responden penelitian.

Data diolah dan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Dalam analisis kualitatif data yang diperoleh dari hasil angket untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi (X₁), Kepuasan kerja (X₂) dan Produktivitas kerja (Y) digunakan Skala Likert, dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai 5. Kemudian kriteria skor total menggunakan interval Skor harapan/ideal dengan rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Total Skor

NT = Nilai Total Skor Harapan Tertinggi

NR = Nilai Total Skor Harapan Terendah

K = Jumlah Alternatif Jawaban

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh Variabel X₁ dan Variabel X₂ terhadap Y secara bersama-sama digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Kemudian untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus (Riduwan, 2004 : 137), yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Ho : r = 0; Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dengan Y atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₂ dengan Y.; Ha : r ≠ 0; artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dengan Y atau ada pengaruh yang signifikan antara X₂ dengan Y.

Kriteria pengujian signifikansi adalah 1) Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel}, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho terima Ha; 2) Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel}, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha. Taraf signifikansi yang digunakan alfa = 0,005 atau 5%.

Untuk uji hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan Uji F :

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_h = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui tingkat signifikansi adalah sebagai berikut: 1) Ho : R = 0; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel Y; dan 2) Ha : R ≠ 0; artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian signifikansi adalah 1) Jika F_{hitung} ≥ F_{tabel}, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho, terima Ha; 2) Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha. Taraf signifikansi yang dipergunakan α = 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa indikator kebutuhan fisik mendapat penilaian tertinggi dengan persentase skor sebesar 77,12%, kemudian kebutuhan pengakuan menduduki peringkat kedua dengan persentase skor 76,92%, indikator kebutuhan aktualisasi diri di peringkat ketiga dengan persentase skor 75,19%, kemudian pada peringkat keempat adalah indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase skor 70,38%, sedangkan indikator kebutuhan sosial mendapat penilaian yang terendah dengan persentase skor sebesar 69,23% (Tabel 2).

Tabel 2. Respon Responden terhadap Variabel Motivasi

Indikator	Persentase (%)	Kategori	Ranking
Kebutuhan fisik	77,12	Baik	I
Kebutuhan rasa aman	70,38	Baik	IV
Kebutuhan sosial	69,23	Baik	V
Kebutuhan pengakuan	76,92	Baik	II
Kebutuhan aktualisasi diri	75,19	Baik	III

Hasil penelitian ini memberikan isyarat bahwa kebutuhan fisik merupakan suatu hal yang secara umum memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi. Walaupun demikian, faktor kebutuhan fisik ini bukan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat motivasi seseorang. Hal ini terjadi karena dari kelima indikator motivasi yang diteliti, semuanya memiliki keadaan yang baik.

Berbeda dengan variabel motivasi, variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 7 indikator memiliki dua kategori indikator, yaitu baik dan sangat baik. Indikator kepuasan kerja yang memiliki kategori sangat baik sebanyak 5 indikator, yaitu rekan kerja dan promosi, sedangkan yang memiliki kategori baik sebanyak 5 indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, imbalan, atasan, dan lingkungan kerja. Dari ketujuh indikator ini, promosi merupakan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dengan persentase 82,69 % (Tabel 3).

Berdasarkan Tabel 3, secara umum diketahui bahwa masing-masing indikator yang menjelaskan kepuasan kerja saat ini sudah berada pada keadaan baik, bahkan indikator rekan kerja dan promosi sudah sangat baik, namun dari seluruh indikator yang ada tersebut, variabel imbalan ternyata mendapat penilaian terendah.

Tabel 3. Respon Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Persentase (%)	Kategori	Ranking
Pekerjaan itu sendiri	79,62	Baik	III
Kesempatan untuk maju	78,46	Baik	IV
Imbalan	74,23	Baik	VII
Rekan kerja	80,38	Sangat Baik	II
Atasan	77,88	Baik	V
Promosi	82,69	Sangat Baik	I
Lingkungan kerja	75,58	Baik	VI

Seperti halnya dengan variabel motivasi, seluruh indikator yang mempengaruhi produktivitas pegawai memiliki kategori baik. Dari empat indikator yang diteliti (kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian, dan proses pelaksanaan), indikator kualitas pekerjaan merupakan indikator yang memiliki persentase terbesar, yaitu sebesar 80 % (Tabel 4).

Tabel 4. Respon Responden Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai

Indikator	Persentase (%)	Kategori	Ranking
Kualitas pekerjaan	80,00	Baik	I
Kuantitas pekerjaan	73,46	Baik	IV
Waktu penyelesaian	78,72	Baik	II
Proses pelaksanaan	77,88	Baik	III

Berdasarkan Tabel 4, secara umum diketahui bahwa masing-masing indikator yang mempengaruhi produktivitas pegawai saat ini sudah berada pada keadaan baik, namun dari seluruh indikator yang ada tersebut, variabel kuantitas pekerjaan ternyata mendapat penilaian terendah.

Analisis Kuantitatif

Dalam analisis kuantitatif ini pada dasarnya dilakukan untuk menguji tiga hipotesis penelitian. Hipotesis tersebut merupakan dugaan sementara adanya pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur. Hasil analisis regresi berdasarkan data variabel produktivitas pegawai atas motivasi kerja menghasilkan koefisien korelasi antara produktivitas pegawai (X_1) dan motivasi kerja (Y) sebesar 0,215 untuk seluruh responden. Koefisien korelasi antara X_1 dan Y untuk kelompok pimpinan dan staf masing masing adalah sebesar 0,542 dan 0,317 (Tabel 5).

Tabel 5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Kelompok	Koefisien Korelasi	t	Sig.
Seluruh Responden	0,215	2,633	0,011
Pimpinan	0,542	2,341	0,035
Staf	0,317	2,412	0,008

Koefisien korelasi antara produktivitas pegawai dan motivasi kerja untuk seluruh kelompok bernilai positif (0,215) mengandung arti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap produktivitas pegawai dengan kategori rendah.

Uji keberartian koefisien regresi secara parsial dengan Uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,633 sedang t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 52 - 2 = 50$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y).

Hubungan antara produktivitas pegawai dan motivasi kerja untuk kelompok pimpinan menunjukkan hal yang serupa dengan seluruh kelompok dengan besar koefisien korelasi adalah 0,542. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi pimpinan terhadap produktivitas pimpinan dengan kategori sedang.

Uji keberartian koefisien regresi secara parsial dengan Uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,341 sedang t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 17 - 2 = 15$ diperoleh $t_{tabel} = 2,131$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Untuk kelompok staf, korelasi antara produktivitas pegawai dan motivasi kerja juga menunjukkan hal positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,317. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi staf terhadap produktivitas staf. Uji keberartian koefisien regresi secara parsial dengan Uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,412 sedang t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 35 - 2 = 33$ diperoleh $t_{tabel} = 2,040$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur. Perhitungan analisis koefisien regresi berdasarkan data variabel produktivitas pegawai atas kepuasan kerja yang dibagi berdasarkan jawaban seluruh responden, jawaban pimpinan serta jawaban masing-masing pegawai. Hasil uji statistik dari hipotesis ini disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Kelompok	Koefisien Korelasi	t	Sig.
Seluruh Responden	0,583	7,087	0,000
Pimpinan	0,482	2,445	0,028
Staf	0,570	6,562	0,000

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas yang direfleksikan melalui koefisien korelasi untuk seluruh responden mencerminkan hubungan yang positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,583. Nilai ini membawa arti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Uji keberartian koefisien regresi secara parsial dengan Uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7,087 sedang t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 52 - 2 = 50$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y).

Dari hasil analisis untuk kelompok pimpinan diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur. Hal ini direfleksikan oleh nilai koefisien korelasi yang menunjukkan kategori cukup kuat yaitu sebesar 0,482. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja pimpinan terhadap produktivitas pimpinan. Uji keberartian koefisien regresi secara parsial dengan Uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,445 sedang t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 17 - 2 = 15$ diperoleh $t_{tabel} = 2,131$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Dalam kelompok staf, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan hal yang tidak jauh berbeda dengan seluruh responden dan kelompok pimpinan, yaitu berhubungan positif dengan kategori hubungan cukup kuat yang diindikasikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,570. Kondisi ini memberi arti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja staf terhadap produktivitas staf.

Uji keberartian koefisien regresi secara parsial dengan Uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 6,562 sedang t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 35 - 2 = 33$ diperoleh $t_{tabel} = 2,040$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur. Analisis regresi berganda berdasarkan data variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja yang dibagi berdasarkan jawaban seluruh responden, jawaban pimpinan serta jawaban masing-masing pegawai disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Kelompok	Koefisien Determinasi	Fhitung	Sig.
Seluruh Responden	0,560	31,130	0,000
Pimpinan	0,618	11,339	0,001
Staf	0,584	22,476	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda untuk seluruh responden (Tabel 7) menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 56 % sedangkan sisanya sebesar 44 % dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji model regresi secara simultan dengan Uji F, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 31,130, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 52$ diperoleh $F_{tabel} = 3,18$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Untuk kelompok pimpinan menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61,8 % sedangkan sisanya sebesar 38,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji keberartian koefisien regresi secara simultan dengan Uji F, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 11,339, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 17$ diperoleh $F_{tabel} = 4,45$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil analisis regresi linear berganda untuk kelompok staf tidak jauh berbeda dengan seluruh responden dan kelompok pimpinan. Secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 58,4 % sedangkan sisanya sebesar 41,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji keberartian koefisien regresi secara simultan dengan Uji F, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 22,479, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 35$ diperoleh $F_{tabel} = 4,12$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Keadaan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur saat ini secara umum sudah baik, hal ini juga ditunjukkan oleh sebaran frekuensi tertinggi yaitu yaitu yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (73,07%).
2. Pada variabel kepuasan kerja, secara umum kepuasan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur saat ini sudah baik.
3. Untuk indikator produktivitas pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa bahwa produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur saat ini sudah baik.
4. Besarnya pengaruh Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Implikasi

1. Untuk motivasi kerja, berdasarkan jawaban responden diketahui kebutuhan sosial mendapat penilaian terendah, untuk itu hendaknya Kepala Dinas selaku pimpinan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur dapat memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan ikut terpacu motivasinya dalam bekerja, misalnya dengan memberikan perhatian secara kekeluargaan terhadap pegawai serta menjaga hubungan baik antara sesama pegawai.
2. Untuk variabel kepuasan kerja, indikator imbalan mendapat penilaian terendah, untuk itu hendaknya pimpinan dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif atau penghargaan sebagai pegawai teladan jika pegawai tersebut mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan.

3. Produktivitas kerja yang baik dapat diciptakan jika motivasi dan kepuasan kerja pegawai terjaga. Berdasarkan jawaban responden, kuantitas pekerjaan indikator efektivitas mendapat penilaian terendah, untuk itu hendaknya Kepala Dinas dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur harus membuat indikator tertentu mengenai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan dari seorang pegawai, di samping itu hendaknya pimpinan dapat menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pegawai tersebut mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, G. 2005. *Human Resources Management*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Gomes, F. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Iqbal, H. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remadja Rosdakarya. Bandung.
- Marihot TE. Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Nini Widiyanti dan Y. W. Sunindhia. 1997. *Sumber Daya Manusia Suatu Kajian*. Pena Persada. Yogyakarta.
- Pandji Anoraga. 1999. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfa Beta. Bandung.
- _____. 2004. *Dasar-dasar Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Sondang P. Siagian. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2005. *Pedoman Penyusunan Tesis*. UBL Press. Bandar Lampung.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486