

PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PENGEMUDI GO-JEK DI KOTA SURABAYA.

Oleh :

Dhiny Novrida Puspitasari

Dosen Pembimbing :

Dr. Asmirin Noor, SE., MM.

Maya Ida Kesumawatie, S.Kom. MM

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya yang berjumlah 1590 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel didasarkan pada kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pengemudi terdaftar Go-Jek yang beroperasi di wilayah Surabaya minimal 2 tahun sebesar 95 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur berbasis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Secara keseluruhan kepuasan kerja tergolong kurang baik khususnya pada aspek pekerjaan itu sendiri, demikian halnya pada motivasi kerja yang juga tergolong kurang baik khususnya pada aspek kebutuhan fisik, dan pada produktivitas juga menunjukkan hasil yang kurang baik khususnya pada aspek pengembangan diri pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya. (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengemudi pada PT. GO-JEK Indonesia dengan kontribusi langsung sebesar 62,3%. (3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pengemudi pada PT. GO-JEK Indonesia dengan

kontribusi langsung masing-masing sebesar 27,4% dan 56,9%. (4) Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya dengan kontribusi tidak langsung sebesar 35,4%.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study discusses the effect of job satisfaction and work motivation on work productivity of GO-JEK drivers in Surabaya. The population in this study were GO-JEK drivers in the city of Surabaya, totaling 1590 people. The sampling technique in this study uses a purposive sampling method, where the determination of the sample is based on certain criteria. The criteria used in sampling in this study were registered drivers of Go-Jek who operated in the Surabaya area for at least 2 years by 95 people. The method of analysis of this study uses path analysis based on multiple linear regression.

The results of this study indicate that: (1) Overall job satisfaction is classified as not good especially in the aspect of work itself, so is the case for work motivation which is also classified as not good especially in aspects of physical needs, and productivity also shows poor results especially in aspects of the GO-JEK driver's self-development in the city of Surabaya. (2) Job satisfaction has a significant effect on the work motivation of drivers at PT. GO-JEK Indonesia with a direct contribution of 62.3%. (3) Job satisfaction and work motivation have a significant effect on the work productivity of drivers at PT. GO-JEK Indonesia with direct contributions of 27.4% and 56.9% respectively. (4) Work motivation is able to significantly mediate the effect of job satisfaction on the work productivity of GO-JEK drivers in Surabaya City with an indirect contribution of 35.4%.

Keywords: Compensation, Competence, Job Satisfaction, Job Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi membawa dampak yang besar terhadap perubahan moda transportasi hingga saat ini muncul moda transportasi baru dengan pemesanan berbasis internet yang dikenal dengan moda transportasi daring.

Di Indonesia saat ini ada moda transportasi daring yang sekarang sudah meluas sampai di Asia yaitu GO-JEK. Go-jek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Gojek adalah perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi transportasi ojek. Go-Jek bermitra dengan pengendara Ojek berpengalaman di Jakarta, Bandung, Bali dan Surabaya yang menjadi solusi utama dalam pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja dan berpergian.

Kunci kesuksesan perusahaan terletak dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dengan adanya kinerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengacu pada peran sumberdaya manusia yang sangat vital bagi perkembangan perusahaan, sangatlah penting bagi perusahaan menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai team pelaksana, karena tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya yang memegang peran dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari produktivitas kerja karyawan.

Di dalam suatu perusahaan seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti komitmen karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Kinerja perusahaan tergantung pada seberapa optimal produktivitas kerja karyawannya. Mulyadi (2011:182) mengungkapkan produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Dalam suatu perusahaan seringkali hanya menuntut produktivitas kerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang produktivitas seperti kepuasan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan. Robbins (2013:148) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya yang mereka yakini pantas mereka terima.

Selain faktor-faktor kepuasan kerja, faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini seorang pimpinan perusahaan harus mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawannya, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara

sadar. Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (unconscious needs), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

PT. GO-JEK Indonesia dalam meningkatkan produktivitas kerjanya terganjal beberapa permasalahan yang akhirnya dapat mengganggu kinerja operasional perusahaan antara lain: banyak pengemudi yang kurang produktif dengan sering tidak meneruskan bergabung dengan perusahaan dengan alasan mereka tidak puas terhadap system operasional usaha yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ditunjang dengan temuan empiris yang relevan dengan ulasan tersebut, maka penelitian ini mengambil tema tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah deskripsi dimensi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pengemudi pada PT. GO-JEK Indonesia di Kota Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya?

3. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja Pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dimensi pembentuk kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pengemudi pada PT. GO-JEK di Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui keberartian pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui keberartian pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas Kerja Pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui keberartian pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
5. Untuk mengetahui mediasi motivasi kerja pada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja sehingga dapat

dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di PT. GO-JEK Indonesia sehingga diharapkan kinerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya dapat meningkat dan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas kerja menurut Sinungan (2014:74) adalah “ Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Demikian halnya Mulyadi (2011:182) mengungkapkan produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat

mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Factor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tarwaka, dkk (2014:177) juga mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Motivasi.

Merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Kedisiplinan.

Merupakan sikap mental yang tercermib dalam perbuatan tingkah laku seseorang kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etikam norma dan kaidah yang berlaku.

3. Etos kerja.

Merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan yang menilai sejauh mana kita melakukan suati pekerjaan dan teus berupaya mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4. Keterampilan.

Faktor keterampilan baik keterampilan teknik maupun menejerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5. Pendidikan.

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap perusahaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

Kepuasan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Luthans (2013:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Lebih lanjut Sutrisno (2012:75) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menyatakan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (2013:148) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya yang mereka yakini pantas mereka terima. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2013:93) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. *Maintenance Factors*

Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor:

- a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
- b. Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
- d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

2. *Motivation Factors*

Motivation factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi merupakan

salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2014:141). Lain halnya dengan Stanton dalam Mangkunegara (2014:93) yang mendefinisikan motivasi sebagai motif, yaitu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Proses Timbulnya Motivasi

Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Sunyoto (2015:192) Proses timbulnya motivasi terdiri dari beberapa tahapan menurut adalah sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri individu itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar 2013:33). Penelitian *eksplanatori* pada dasarnya merupakan jenis penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan

kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan kerangka pemikiran kemudian dirumuskan ke dalam suatu hipotesis (Sugiyono, 2014:81).

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2014:27) rancangan penelitian kausal komparatif adalah rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas dan *variable intervening*.

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi dalam statistic tidak terbatas pada sekelompok namun mengacu pada seluruh itungan hitungan atau kualitas yang menjadi suatu focus dalam kajian, dengan kata lain populasi dapat dikatakan sebagai universal atau sekumpulan kelompok pada individu yang memiliki suatu karakteristik yang berbeda. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya yang berjumlah 1590 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil adalah dengan menggunakan analisis Kuantitatif.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel didasarkan pada kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pengemudi terdaftar Go-Jek yang

beroperasi di wilayah yaitu Warga Negara Indonesia, usia minimal 18 tahun – 55 tahun, Sehat Jasmani dan Rohani, Nomer HP yang aktif, memiliki Akun Google yang aktif, memiliki Kendaraan Jenis Motor, Memiliki KTP dan SIM C, HP android minimal RAM 1GB BerOS Kitkat, STNK yang pajaknya masih aktif, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang masih berlaku dan Memiliki Data Internet.

Jenis Data Sumber Data

Berdasarkan jenis datanya dibedakan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan keterangan, berdasarkan sumber datanya dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi, observasi lapangan, dan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Definisi operasional dari variabel produktivitas kerja adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z). Definisi operasional dari variabel intervening motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi.

Metode Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dengan menggunakan *Product Moment*, Item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Sugiyono, 2014: 178).

Menurut Sugiyono (2014 : 124) : “Untuk uji reliabilitas digunakan tehnik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif , analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif yaiitu model statistik.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2013).

Analisis regresi yang dilakukan adalah analisis regresi dengan variabel *intervening*. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk mengestimasi hubungan kausalitas antar

variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berdasar analisis jalur dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel.

2. Koefisien Determinasi

Determinasi (R^2) sebesar 0,522, artinya variabilitas produktivitas kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variable kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 52,2%, sementara pengaruh sebesar 47,8% disebabkan oleh variable lain diluar model ini. Selanjutnya nilai F hitung sebesar 5,508 dan signifikansi sebesar 0,006 (kurang dari 5%) mempunyai arti bahwa kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 52,2%.

3. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

Uji Hipotesis

1. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas/Independent (X) terhadap variable terikat (Y) secara bersama-sama/simultan. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F Hitung dengan F Tabel.

2. Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial dan independent terhadap variable dependent.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan tentang tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

1. Kepuasan kerja (X)

Deskripsi tanggapan responden terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan tabel berikut ini:

Deskripsi kepuasan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan itu sendiri	-	1	43	51	-
	Persentase (%)	-	1,05	45,26	53,68	-
2	Penyelia	-	-	24	59	12
	Persentase (%)	-	-	25,26	62,11	12,63
3	Rekan kerja	-	-	19	62	14
	Persentase (%)	-	-	20,00	65,26	14,74
4	Promosi	-	-	35	43	17
	Persentase (%)	-	-	36,84	45,26	17,89
5	Gaji	-	-	35	56	4
	Persentase (%)	-	-	36,84	58,95	4,21

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 95 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator kepuasan kerja yang meliputi: pekerjaan itu sendiri sebesar 53,68%, penyelia sebesar 62,11%, rekan kerja sebesar 65,26%, promosi sebesar 45,26%, dan gaji sebesar 58,95%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya mempunyai tingkat kepuasan yang cenderung tinggi.

2. Motivasi kerja (Z)

Deskripsi tanggapan responden terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan tabel berikut ini:

Deskripsi Motivasi kerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kebutuhan fisik	-	19	23	41	12
	Persentase (%)	-	20,00	24,21	43,16	12,63
2	Kebutuhan keamanan	-	6	9	46	34
	Persentase (%)	-	6,32	9,47	48,42	35,79
3	Kebutuhan social	-	6	27	43	19
	Persentase (%)	-	6,32	28,42	45,26	20,00
4	Kebutuhan harga diri	-	4	22	51	18
	Persentase (%)	-	4,21	23,16	53,68	18,95
5	Kebutuhan aktualisasi	-	6	9	60	20
	Persentase (%)	-	6,32	9,47	63,16	21,05

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 95 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator motivasi kerja yang meliputi: kebutuhan fisik sebesar 43,16%, kebutuhan keamanan sebesar 48,42%, kebutuhan social sebesar 45,26%, kebutuhan harga diri sebesar 53,68%, dan kebutuhan aktualisasi sebesar 63,16%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Produktivitas kerja (Y)

Deskripsi tanggapan responden terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Deskripsi produktivitas kerja karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kemampuan	-	-	32	39	24
	Persentase (%)	-	-	33,68	41,05	25,26
2	Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai	-	-	25	44	26
	Persentase (%)	-	-	26,32	46,32	27,37
3	Semangat kerja	-	-	13	52	30
	Persentase (%)	-	-	13,68	54,74	31,58
4	Pengembangan diri	-	7	18	56	14
	Persentase (%)	-	7,37	18,95	58,95	14,74
5	Mutu	-	7	17	39	32

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Presentase (%)	-	7,37	17,89	41,05	33,68
6	Efisiensi	-	1	14	48	32
	Presentase (%)	-	1,05	14,74	50,53	33,68

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 95 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator produktivitas kerja yang meliputi: kemampuan sebesar 41,05%, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 46,32%, semangat kerja sebesar 54,74%, pengembangan diri sebesar 58,95%, mutu sebesar 41,05%, dan efisiensi sebesar 50,53%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya memahami dengan baik tentang aspek-aspek yang dijadikan dasar dalam penilaian produktivitas kerja di perusahaan.

2. Identitas responden dalam penelitian yang meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

3. Hasil Pengujian hipotesis bahwa adanya pengaruh secara simultan antara Kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 52,2%.

4. Secara keseluruhan produktivitas kerja juga menunjukkan hasil yang masih kurang baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 24,09 di bawah nilai

mediannya yaitu sebesar 25,00, khususnya pada indikator pengembangan diri mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 0,78 tergolong kurang baik karena kurang dari nilai mediannya yaitu 4,00.

5.Selanjutnya secara keseluruhan variabel motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang masih tergolong kurang baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 19,27 di bawah nilai mediannya yaitu sebesar 20,00, khususnya pada indikator kebutuhan fisik mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,48 dan standar deviasi sebesar 0,95 tergolong kurang baik karena lebih kecil dari nilai mediannya yaitu 4,00.

Kemudian secara keseluruhan variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang masih tergolong kurang baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 18,83 di bawah nilai mediannya yaitu sebesar 19,00, khususnya pada indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,53 dan standar deviasi sebesar 0,52 tergolong kurang baik karena kurang dari nilai mediannya yaitu 4,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya masih tergolong kurang baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa rendahnya produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rendahnya motivasi kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

Pada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,642 dengan signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis

pertama yang berbunyi "Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kontribusi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 62,3%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Afifah dan Musadieg (2013) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta.

Pada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini didapatkan nilai nilai t_{hitung} sebesar sebesar 2,363 dengan signifikansi sebesar 0,020 (kurang dari 0,05), artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya" dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Pada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,154 dengan signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil uji mediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan didapatkan hasil bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya, tetapi pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya dengan

kontribusi tidak langsung sebesar 35,4%. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengemudi yang termotivasi akan meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai makna bahwa dengan kepuasan kerja akan semakin baik akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila didukung oleh motivasi kerja karyawan yang tinggi. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran motivasi sangat besar pada peningkatan produktivitas yang rendah pada karyawan yang memiliki kepuasan rendah.

Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan kepuasan kerja tergolong kurang baik khususnya pada aspek pekerjaan itu sendiri, demikian halnya pada motivasi kerja yang juga tergolong kurang baik khususnya pada aspek kebutuhan fisik, dan pada produktivitas juga menunjukkan hasil yang kurang baik khususnya pada aspek pengembangan diri pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengemudi pada PT. GO-JEK Indonesia dengan kontribusi langsung sebesar 62,3%.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.
4. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pengemudi pada PT. GO-JEK Indonesia dengan kontribusi langsung masing-masing sebesar 27,4% dan 56,9%.
5. Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya dengan kontribusi tidak langsung sebesar 35,4%.

SARAN

Berdasarkan rumusan kesimpulan tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih memperhatikan produktivitas kerja pengemudi khususnya terkait pengembangan diri, karena tingginya upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi pengemudi akan berdampak pada tingginya produktivitas pengemudi.
2. Perusahaan lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan khususnya pada aspek kebutuhan fisik, karena seringkali terjadi menurunnya produktivitas pengemudi karena akibat dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan fisik pengemudi.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga , 2011, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2014. "*Manajemen Edisi 2*". Yogyakarta : BPFE

Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat

- Kusnendi. 2011. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2013. "*Perilaku Organisasi*". (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 12th edition*) Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. cetakan ke 3. Bandung:CV Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J..2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke 9. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance (dalam perspektif sumber daya manusia)*. Yogyakarta: Graha Media
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke5*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka, Solichul, Bakri, Sudiajeng L. 2014. *Ergonomi untuk Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Pers.
- Thoha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.