

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pertanian Kota Kediri)

WENDA CATUR PRASETYA¹, SUMARJI²

¹Dinas Pertanian Kota Kediri

²Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi materiil terhadap kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. . Adapun kegunaan penelitian bagi instansi yaitu Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam hal penetapan suatu kebijakan yang akan diambil dalam pengelolaan sumber daya manusianya dan pengelolaan organisasinya yang lebih efektif khususnya pemberian motivasi material guna menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel motivasi material, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang baik, juga mengindikasikan bahwa budaya kerja yang terbentuk di dalam Dinas Pertanian Kota Kediri juga baik. Budaya kerja yang baik di Dinas Pertanian Kota Kediri dapat terbentuk dengan baik dengan adanya motivasi material yang mampu memacu semangat pegawai sehingga kepuasan pegawai dapat terpenuhi dengan baik.

Beberapa saran yang diberikan kepada instansi yaitu Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM di lingkungan terkait terutama mengenai pengaruh motivasi material dan kepuasn terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Material, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi motivasi ini benar-benar dapat diusahakan agar terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Motivasi dalam organisasi merupakan hak yang dapat meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kunci dari prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap kegiatan. Motivasi adalah kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan (Davis & John, 1985). Sedangkan Wursanto (1987) Motivasi adalah keseluruhan proses penggerakan dengan cara memberikan motif bekerja kepada para pegawai, sehingga para pegawai itu mau melaksanakan tugas secara sadar”.

Adanya kebutuhan yang semakin meningkat di satu pihak dan sulitnya pemenuhan kebutuhan di pihak lain seringkali menyebabkan perubahan sikap manusia terhadap kerja. Maka perlunya motivasi dalam rangka meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Seringkali

meningkatnya tuntutan hidup yang tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja.

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Sedarmayanti (2010;239) menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah : (1) Menghargai kinerja; (2) Menjamin keadilan;

(3) Mempertahankan karyawan; (4) Memperoleh karyawan bermutu; (5) Mengendalikan biaya; dan (6) Memenuhi peraturan. Agar efektif, sistem kompensasi perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu : (1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar; (2) keadilan dengan pasar kerja eksternal; (3) keadilan dalam perusahaan; dan (4) perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka, (Meldona, 2009;297).

Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekarayaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, seperti terjadinya kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah kerja ke organisasi yang lain. Kalaupun para pegawai tidak meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain, yang sangat mungkin terjadi ialah timbulnya berbagai masalah dalam kekarayaan yang bersifat psikologis, teknis dan administratif.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Ketrampilan tinggi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja tinggi pula. Terkait hal tersebut perlu sekali peningkatan kepuasan kerja juga. Signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968) dalam Engko (2006). Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan

kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Dalam peningkatan produktivitas kerja, setiap organisasi harus memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja. Dua hal tersebut sangat terkait erat dengan produktivitas kerja.

Hal demikian dapat terjadi pula pada organisasi pemerintah. Jika motivasi para pegawai rendah akibat tidak sesuai pemberian kompensasi, maka kepuasan kerja cenderung menurun yang pada akhirnya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan mencoba mengkaji masalah tersebut pada Dinas Pertanian Kota Kediri, dengan mengambil tema "Analisis Pengaruh Motivasi Material terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai".

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2014, sedangkan lokasi penelitian pada Dinas Pertanian Kota Kediri.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian Kota Kediri yang berjumlah 80 pegawai. Selanjutnya 80 pegawai akan dijadikan sebagai sampel yang akan diteliti. Hal itu disebabkan, Jika subyeknya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah seluruh populasi (Arikunto, 2002 : 112). Selanjutnya Arikunto (2006:120) menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk sekedar perkiraan. Bila subyek di dalam populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan populasi, dan sebaliknya jika subyeknya lebih dari seratus maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *total sampling*, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel adalah sub kelompok dari populasi yang akan dipilih dalam penelitian (Widayat, 2004: 105). Jadi dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 pegawai.

Teknik Analisis data

Ada dua metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan prosentase, sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis statistik inferensial yakni analisis regresi linier berganda. Dengan tahapan sebagai berikut :

1. Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu pengaruh motivasi material terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji hipotesis kedua, yaitu pengaruh motivasi material terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi linear digunakan uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan distribusi frekwensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan, yaitu untuk melihat variabel motivasi material, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hasil distribusi frekwensi dari 80 karyawan yang dijadikan responden penelitian ini dapat dilihat selengkapnya pada Data Primer Diolah .

Berikut ini merupakan paparan secara deskriptif mengenai item dan variabel penelitian berdasarkan jawaban responden.

1. Variabel Motivasi Material

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang gaji yang diterima dari instansi sudah sesuai dengan gaji yang diharapkan ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 50 orang (62,5%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima dari instansi jumlahnya sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang tunjangan yang diterima dari instansi sudah sesuai dengan tunjangan yang diharapkan ($X_{1.2}$) menunjukkan bahwa

sebagian besar responden yaitu 64 orang (80,0%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diterima dari instansi sudah sesuai dengan tunjangan yang diharapkan.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang jaminan sosial yang diterima dari instansi sudah sesuai dengan jaminan sosial yang diharapkan ($X_{1.3}$) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 48 orang (60,0%). Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang diterima dari instansi sudah sesuai dengan jaminan sosial yang diharapkan.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang puas dengan gaji, tunjangan, dan jaminan sosial yang diterima ($X_{2.1}$) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral yaitu sebanyak 50 orang (62,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup puas dengan gaji, tunjangan, dan jaminan sosial yang diterima.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang tidak puas dengan seringnya perpindahan pegawai ($X_{2.2}$) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 56 orang (70,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas jika terjadi seringnya perpindahan pegawai.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang tidak puas dengan seringnya pegawai yang mbolos karena alasan yang tidak logis ($X_{2.3}$) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 44 orang (55,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas jika pegawai sering mbolos dengan alasan yang tidak logis.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang tidak puas dengan seringnya pegawai melakukan pemogokan kerja ($X_{2.4}$) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral yaitu sebanyak 40 orang (50,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas jika pegawai melakukan pemogokan kerja.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang tidak puas dengan seringnya pegawai mengajukan tuntutan terhadap instansi ($X_{2.5}$) menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 50 orang (62,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas dengan jika pegawai mengajukan tuntutan terhadap instansi.

3. Variabel Produktivitas Kerja

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan jadwal dan target kerja yang telah ditentukan (Y_1) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral yaitu sebanyak 46 orang (57,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup mampu menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan jadwal dan target kerja yang telah ditentukan.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tatacara yang telah ditentukan (Y_2) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 36 orang (45,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tatacara yang telah ditentukan.

Distribusi frekwensi jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y_3) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 56 orang (70,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (pengukuran) itu valid. Valid juga berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang memang seharusnya diukur.

Tabel 1. Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Ket</i>
Motivasi	MOT1	0.587	0.183	Valid
	MOT2	0.565	0.183	Valid
	MOT3	0.578	0.183	Valid
Kepuasan	SAT1	0.498	0.183	Valid
	SAT2	0.500	0.183	Valid

	SAT3	0.380	0.183	Valid
	SAT4	0.488	0.183	Valid
	SAT5	0.432	0.183	Valid
Kinerja	PERF1	0.493	0.183	Valid
	PERF2	0.637	0.183	Valid
	PERF3	0.548	0.183	Valid

Berdasarkan uji validitas didapatkan data seperti pada tabel 4.13. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator adalah valid. Data dapat dikatakan valid dapat dilihat pada perbandingan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Jika nilai *r hitung* lebih tinggi atau diatas *r tabel* maka data dikatakan valid dan dapat dilakukan pengukuran selanjutnya. Selanjutnya uji reliabilitas, seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Standard Uji</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi	0.6846	0.60	Reliabel
Kepuasan	0.6523	0.60	Reliabel
Kinerja	0.6518	0.60	Reliabel

Reliabilitas adalah pendekatan yang cukup populer untuk mengatasi persoalan pengukuran tingkat kehandalan data. Hal tersebut dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *alpha*. Nilai *alpha* berkisar antara 0 sampai 1. Tindakan pengukuran akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai *alphanya* 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas didapatkan data seperti pada tabel 4.14. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel motivasi material (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (X_2). Berdasarkan analisis regresi sederhana dengan program SPSS diperoleh hasil seperti dalam tabel 3. berikut ini :

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Material dengan Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Dependen = Kepuasan (X_2)			
Variabel Independen	Koef Regresi (b)	Koef. Beta	T-ratio
Motivasi material (X_1)	0,591	0,707	8,821
Konstanta	1,461		
Koefisien Determinasi Berganda (R^2) = 0,499			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,707			
F-Statistik = 77,802			

Pengaruh variabel motivasi material (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2) diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio variabel independen. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel motivasi material (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,591. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa jika rata-rata skor motivasi material (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,591 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel motivasi material mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi material (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2), maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 8,821. dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = 79 diperoleh harga t dalam tabel = 1,950. Karena harga t-hitung = 8,821 lebih

besar dari harga t-tabel = 1,950, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa variabel motivasi material mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel motivasi material (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan analisis regresi sederhana dengan program SPSS diperoleh hasil seperti dalam tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Material dengan Variabel Produktivitas Kerja

Variabel Dependen = Produktivitas Kerja (Y)			
Variabel Independen	Koef Regresi (b)	Koef. Beta	T-ratio
Motivasi material (X_1)	0,344	0,311	2,892
Konstanta	2,422		
Koefisien Determinasi Berganda (R^2) = 0,097			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,311			
F-Statistik = 8,365			

Pengaruh variabel motivasi material (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio variabel independen. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel motivasi material (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,344. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa jika rata-rata skor motivasi material (X_1) meningkat sebesar satu satuan,

maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel motivasi material mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi material (X1) terhadap produktivitas kerja (Y), maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,892. dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = 79 diperoleh harga t dalam tabel = 1,950. Karena harga t-hitung = 2,892 lebih besar dari harga t-tabel = 1,950, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa variabel motivasi material mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan analisis regresi sederhana dengan program SPSS diperoleh hasil seperti dalam tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 5.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi kepuasan kerja dengan Variabel Produktivitas Kerja

Variabel Dependen = Produktivitas Kerja (Y)			
Variabel Independen	Koef Regresi (b)	Koef. Beta	T-ratio
Kepuasan kerja (X2)	0,612	0,463	4,612
Konstanta	2,422		
Koefisien Determinasi Berganda (R ²) = 0,214			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,463			
F-Statistik = 21,272			

Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio

variabel independen. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh hasil sebesar 0,612. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa jika rata-rata skor kepuasan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,612 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 4,612. dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = 79 diperoleh harga t dalam tabel = 1,950. Karena harga t-hitung = 4,612 lebih besar dari harga t-tabel = 1,950, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa kepuasan kerja material mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa setiap variabel latern memiliki hubungan yang berbeda-beda, tetapi semua sangat signifikan ($p < 0.01$) pada jalur Motivasi material ke Kepuasan kerja, Motivasi material ke Produktivitas kerja dan Kepuasan kerja ke Produktivitas kerja. Kepuasan kerja memiliki nilai *r square* 0.449 atau 44,9%, jadi Motivasi material mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 44,9%, sedangkan 55,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selanjutnya Kinerja memiliki nilai *r square* 0.097 atau 9,7%, jadi Motivasi material mempengaruhi Produktivitas kerja sebesar 9,7%, sedangkan 90,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan kepuasan kerja

terhadap produktivitas kerja memiliki r square 0,214 atau 21,4%. Jadi kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 21,4% sedangkan 78,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Koefisien Jalur dan Nilai P

Variabel Konstruktif	Koefisien Jalur (β)	R square	P value
Motivasi – Kepuasan	0.707	0.499	0.000
Motivasi – Kinerja	0.311	0.097	0.005
Kepuasan – Kinerja	0.463	0.214	0.000

Sumber: data diolah

Pembahasan

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara menyeluruh dari 3 variabel (motivasi material, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara menyeluruh pada semua variabel dikatakan menjadi pendukung produktivitas kerja yang baik.

Evaluasi yang perlu dilakukan dan sebagai temuan adalah rendahnya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi material dan produktivitas kerja. Ini harus mampu menjadi kajian yang lebih mendalam lagi untuk kasus produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi aneh karena selama ini tingkat motivasi yang baik seringkali menjadi peningkatan produktivitas yang baik pula. Evaluasi lebih jauh bisa didalami dari segi tingkat motivasi material itu sendiri yang ada di dinas terkait.

Hasil penelitian ini selain mengindikasikan hubungan pengaruh antara variabel motivasi material, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang baik, juga mengindikasikan bahwa budaya kerja yang terbentuk di dalam Dinas Pertanian Kota Kediri juga baik. Budaya kerja yang baik di Dinas Pertanian Kota Kediri dapat terbentuk dengan baik dengan adanya motivasi material yang mampu memacu semangat pegawai sehingga kepuasan pegawai dapat terpenuhi dengan baik. Motivasi material yang baik dan kepuasan tercukupi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara menyeluruh penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dari setiap hubungan variabel walaupun ada variabel yang memiliki pengaruh yang rendah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X_2) dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,499 atau 49,9%.
2. Variabel motivasi material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), akan tetapi koefisien determinasi (R^2) sangat rendah, yaitu 0,097 atau 9,7%.
3. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,214 atau 21,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP UNDIP
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H., 2003, *Manajemen, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- Malhotra, Naresh K. 2007. *Marketing Research: An Applied Orientation (4th ed)*. USA: The Free Press
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang.
- Santoso, S. 2011. *Structural Equation Modeling (Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18)*. Jakarta : Anggota IKAPI, PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* :

*Konsep, Teori dan
PengembangandalamKonteksOrganisasiPu
blik, GrahaIlmu, Yogyakarta.*
Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran.*
UMM Press