

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang**

**Unik Desthiani<sup>1)</sup>, Ratna Suminar<sup>2)</sup>**

Universitas Pamulang<sup>1,2)</sup>

*Email korespondensi: unikdesthiani@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia merupakan aset dari sebuah perusahaan/lembaga dalam penelitian ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah dosen, dosen merupakan hal terpenting bagi suatu universitas pada umumnya dan program studi pada khususnya yang akan membantu universitas ataupun program studi meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu sangat perlu bagi suatu universitas dan juga program studi untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar apa yang menjadi tujuan universitas dan program studi dapat tercapai. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh program studi terkait dengan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang diharapkan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen program studi. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner, kemudian diolah dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dan dilanjutkan dengan koefisien determinan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Diharapkan dengan penelitian ini, kepuasan kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III dapat tercipta sehingga produktivitas kerja dosen yang ada di program studi juga terus meningkat.

**Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal dan optimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM) begitupun pada Program Studi Administrasi Perkantoran Universitas Pamulang, sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dapat membantu program studi dan universitas mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang sangat perlu melakukan pengelolaan atau pengembangan melalui berbagai cara yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif.

Kapabilitas dan produktivitas Program Studi Administrasi Perkantoran Universitas Pamulang bergantung pada kapabilitas dan kemampuan spesifik dari sumber daya manusianya yaitu dosen, dapat ditekankan bahwa Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas

Pamulang penting melakukan investasi pada sumber daya manusia dalam hal kebutuhan akan pengetahuan dan kemampuan kerja. Hal ini memberikan implikasi terhadap kemampuan Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang dalam attracting, engaging, rewarding dan developing sumber daya manusia di organisasi. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa jika terdapat sumber daya manusia yang unggul pada sebuah organisasi maka akan menjadikan organisasi tersebut juga unggul dan dapat mencapai tujuannya.

Dosen sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang merupakan aset yang paling berharga dan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan program studi, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal atau teknologi, dimana sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lainnya, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya organisasi tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh pada keberhasilan organisasi, sumber daya manusia juga memiliki pengaruh atas perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah perencanaan atau pengelolaan khusus Sumber Daya Manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia tersebut disebut juga dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok sumber daya manusia pada suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebuah organisasi tentu tidak akan pernah dapat menjalankan fungsinya dengan baik apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Maka tidak heran apabila masing-masing organisasi mendambakan sumber daya manusia dengan kinerja yang maksimal. Sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat, dapat memicu produktivitas kerja menjadi lebih optimal.

Untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau lembaga. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka sumber daya manusia dalam hal ini dosen akan menampilkan pribadi yang baik dalam lembaga, kinerja positif yang memuaskan universitas khususnya program studi dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan universitas pada

umumnya dan program studi pada khususnya, serta memperlancar pencapaian tujuan universitas.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan lembaga dengan tercapainya visi dan misi lembaga/universitas, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh dosen yang ada di universitas. Faktor kepuasan kerja dosen sangat penting artinya bagi universitas karena dengan adanya kepuasan dosen, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan produktivitas kerja dosen dan berimbas pada peningkatan produktivitas universitas secara menyeluruh.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Doen tentunya akan memiliki komitmen yang kuat andaikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan apabila kebutuhan dosen tidak terpenuhi pasti akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan produktivitas kerja akan menurun disinilah peran universitas pada umumnya dan prodi pada khususnya harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak kepada produktivitas kerja dosen.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisien kinerja dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas Input (misalnya mengadakan pelatihan bagi dosen agar memiliki kompetensi yang lebih tinggi dalam teknik mengajar), atau memperbaiki proses supaya mengurangi pemborosan (misalkan mengurangi aktivitas yang tidak berorientasi menghasilkan output).

Produktivitas kerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Seiring bertambahnya waktu dan kemajuan teknologi maka semakin kompleks juga permasalahan dan isu mengenai produktivitas kerja sumber daya manusia. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memprogram masalah sumber daya manusia.

Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input.

Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting dan berpengaruh terhadap efektifitas operasional suatu organisasi maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing sumber daya manusia.

Universitas Pamulang untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen perlu memastikan adanya kepuasan kerja dari masing-masing dosen yang ada di Universitas. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen yang berada di bawah naungan universitas pada umumnya dan program studi pada khususnya akan berpengaruh kepada produktivitas kerja dosen.

Urgensi penelitian, dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan Lembaga Universitas Pamulang khususnya Program Studi Administrasi Perkantoran D-III mampu menciptakan kepuasan kerja dosen sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Judul penelitian ini “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang”.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang?”

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, sumber daya manusia dan masyarakat maksimal”.

Menurut H. Suparyadi (2015:2) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

### Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Wibowo (2016:415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

### Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Berikut beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli:

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam melaksanakan suatu penelitian, karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Sugiyono (2014:88), metode merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dimana didalamnya terdapat empat hal yang perlu dipahami, yaitu cara ilmiah, rasional, empiris, dan sistematis. Cara ilmiah, berarti penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris, dan sistematis. Rasional, artinya kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran sumber daya manusia. Empiris, artinya cara-cara yang digunakan dalam penelitian itu teramati oleh indera sumber daya manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang akan digunakan. Sistematis, artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Menurut Arikunto (2016:25) metode deskriptif adalah metode penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:87) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode korelasional dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Kepuasan Kerja (X)	X1	0,545	0,632	Tidak Valid
2		X2	0,061	0,632	Tidak Valid
3		X3	0,312	0,632	Tidak Valid
4		X4	-0,085	0,632	Tidak Valid
5		X5	-0,405	0,632	Tidak Valid
6		X6	0,244	0,632	Tidak Valid
7		X7	0,352	0,632	Tidak Valid
8		X8	0,700	0,632	Valid
9		X9	0,566	0,632	Tidak Valid
10		X10	0,675	0,632	Valid
11		X11	0,727	0,632	Valid
12		X12	0,825	0,632	Valid
13		X13	0,825	0,632	Valid
14		X14	0,716	0,632	Valid
15		X15	0,790	0,632	Valid
16		X16	0,848	0,632	Valid
17		X17	0,744	0,632	Valid

18		X18	0,197	0,632	Tidak Valid
19		X19	0,563	0,632	Tidak Valid
20		X20	0,563	0,632	Tidak Valid
21		X21	0,830	0,632	Valid
22		X22	0,825	0,632	Valid
23		X23	0,772	0,632	Valid
24		X24	0,848	0,632	Valid
25		X25	0,790	0,632	Valid
26		X26	0,903	0,632	Valid
27		X27	0,462	0,632	Tidak Valid
28		X28	0,376	0,632	Tidak Valid
29		X29	0,376	0,632	Tidak Valid
30		X30	0,376	0,632	Tidak Valid
31		X31	0,376	0,632	Tidak Valid
32		X32	0,462	0,632	Tidak Valid
33		X33	0,588	0,632	Tidak Valid
34		X34	0,540	0,632	Tidak Valid
35		X35	0,235	0,632	Tidak Valid
36		X36	0,545	0,632	Tidak Valid
37		X37	0,352	0,632	Tidak Valid
38		X38	0,352	0,632	Tidak Valid
39		X39	0,352	0,632	Tidak Valid
40		X40	-0.009	0,632	Tidak Valid

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel bebas kepuasan kerja menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, nilai  $r$  tabel dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $n$ . Oleh karena



dalam penelitian ini,  $n=10$ , maka pada tabel terlampir, nilai  $r$  tabel pada  $n=10$  dan  $P = 0,05$  adalah  $0,632$ .

Dari 40 item pertanyaan kepuasan kerja, 15 item dinyatakan valid sedangkan 25 item dinyatakan tidak valid, maka peneliti mengeluarkan item pernyataan yang dikatakan tidak valid. Sehingga item yang digunakan oleh peneliti untuk variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 15 item pertanyaan. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan dibawah ini, (Umar, 2014:163):

- Jika  $r$  hasil positif serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka, butir atau variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hasil tidak positif dan  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,530	0,632	Tidak Valid
2		Y2	0,813	0,632	Valid
3		Y3	0,374	0,632	Tidak Valid
4		Y4	0,786	0,632	Valid
5		Y5	0,645	0,632	Valid
6		Y6	0,377	0,632	Tidak Valid
7		Y7	0,743	0,632	Valid
8		Y8	0,900	0,632	Valid
9		Y9	0,900	0,632	Valid
10		Y10	0,377	0,632	Tidak Valid
11		Y11	0,112	0,632	Tidak Valid
12		Y12	0,900	0,632	Valid
13		Y13	0,858	0,632	Valid
14		Y14	0,813	0,632	Valid
15		Y15	0,586	0,632	Tidak Valid
16		Y16	0,670	0,632	Valid
17		Y17	0,786	0,632	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel terikat produktivitas kerja menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika  $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ , nilai  $r \text{ tabel}$  dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $n$ . Oleh karena dalam penelitian ini,  $n=10$ , maka pada tabel terlampir, nilai  $r \text{ tabel}$  pada  $n=10$  dan  $P = 0,05$  adalah  $0,632$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1, 3, 6, 10, 11, dan 15 variabel produktivitas kerja dalam kuesioner penelitian ini tidak valid, karena  $r \text{ hasil}$  keenam item tersebut lebih kecil dari  $r \text{ tabel}$ .

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Hasil
		Reliability Statistic	Nilai Standar	
1	Kepuasan Kerja (X)	0,983	0,6	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	0,941	0,6	Reliabel

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada tabel 3 dapat dilihat hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Pertanyaan atau item dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari  $0,60$ . Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini lebih besar dari nilai alpha cronbach yang ditetapkan yaitu  $0,60$ , dengan demikian semua pertanyaan atau item dikatakan reliabel.

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		KEPUASAN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
N		10	10
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	51.70	46.90
	Std. Deviation	10.253	4.122
Most Extreme Differences	Absolute	.209	.259
	Positive	.209	.259
	Negative	-.197	-.172
Test Statistic		.209	.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>	.056 <sup>e</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,200 sedangkan nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,056. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja terdistribusi normal karena nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018:73).

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Korelasi**

		KEPUASAN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.144
	Sig. (2-tailed)		.692
	N	10	10
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.144	1
	Sig. (2-tailed)	.692	
	N	10	10

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada output korelasi diatas terdapat angka 0,144 atau yang ditampilkan dengan penulisan .144, angka tersebut merupakan angka koefisien korelasi atau nilai r. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang sangat lemah karena terletak antara 0,00-0,199. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang sangat lemah (Sugiyono, 2016:213).

Tidak adanya tanda negatif (-) di depan angka .144 pada tampilan output menunjukkan bahwa korelasi memiliki pola positif atau searah. Walaupun hubungan atau korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sangat lemah berdasarkan hasil olah data yang dilakukan.

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 <sup>a</sup>	.021	-.102	4.326

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA  
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,021, dan itu berarti persamaan garis regresi yang didapat menerangkan bahwa sebesar 2,1% variabel produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III ditentukan oleh kepuasan kerja, dan sisanya 97,9% ditentukan oleh faktor lain.

**Tabel 7**  
**Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.911	7.399		5.934	.000
	KEPUASAN KERJA	.058	.141	.144	.411	.692

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Tabel *coefficients* diatas menggambarkan besar konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi, yaitu pada kolom B. Nilai konstanta (nilai a) yang diperoleh ialah sebesar 43.911 dan nilai koefisien (nilai b) yang diperoleh sebesar 0,058, sehingga persamaan regresi linearnya adalah:

$Y = a + bX$ $= 43,911 + 0,058X$ <p>Keterangan:</p> <p>Y = Produktivitas Kerja</p> <p>X = Kepuasan Kerja</p>
--

Berdasarkan persamaan regresi yang ada diatas, interpretasi yang diberikan adalah sebagai berikut: (1) Jika tanpa pengaruh variabel X, maka nilai Y sebesar 43,911, berarti jika kepuasan kerja diabaikan maka nilai produktivitas kerja adalah 43,911. (2) Jika peningkatan nilai X sebesar 1%, maka terjadi peningkatan pada nilai Y sebesar 0,058. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1% pada kepuasan kerja, maka produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III akan meningkat sebesar 0,058.

Tabel 7 juga menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel independen kepuasan kerja sebesar 0,692. Nilai signifikansi 0,692 ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ( $0,692 > 0,05$ ),

jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini, melalui berbagai metode dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi atau hubungan yang sangat lemah dengan produktivitas kerja, hasil analisis korelasi yang diperoleh sebesar 0,144 yang terletak diantara angka 0,00-0,199, yang artinya memiliki hubungan yang sangat lemah.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis regresi linear sederhana, dan diperoleh nilai R square sebesar 0,021 yang artinya 2,1% variabel produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III ditentukan oleh kepuasan kerja, dan sisanya 97,9% ditentukan oleh faktor lain. Tidak hanya itu, peneliti juga melakukan uji t, pada uji t diperoleh hasil 0,411 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yang ditentukan yaitu 2,306 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

## SIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat lemah dengan produktivitas kerja, hasil analisis korelasi menunjukkan angka 0,144 yang terletak diantara angka 0,00-0,199 dimana rentang tersebut memiliki arti hubungan yang sangat lemah.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R square sebesar 0,021 yang artinya 2,1% variabel produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III ditentukan oleh kepuasan kerja, dan sisanya 97,9% ditentukan oleh faktor lain. terhadap variabel produktivitas kerja dosen level 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang (Y).

Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 0,411 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  2,306 dan nilai signifikansi  $>0,05$ .

## SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk ruang lingkup yang tidak luas yaitu Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang, sehingga penelitian selanjutnya perlu dilakukan untuk ruang lingkup yang lebih luas lagi.

Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, menurut pengamatan penulis, beberapa faktor yang patut diduga antara lain kompensasi, komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan.

Penelitian ini dilakukan dengan kuantitatif, saran bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian secara kualitatif agar cakupan penelitian kedepannya bisa lebih dalam dan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Book

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Sumber daya manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boediono & Wayan Koster. (2014). Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bungin, Burhan. (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Sumber Daya Sumber daya manusia. Cetakan ketiga. Yogyakarta: CAPS Center for Academic.

- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Cetakan kesembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2014). Riset Sumber Daya Sumber daya manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2017). Metodologi Penelitian. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: In Medi
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2014). Metode Penelitian Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Human Capital Management. Jakarta: Media.
- Riduwan. (2014). Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Silaen, Sofar. (2018). Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.H. (2015). Manajemen Sumber Daya Sumber daya manusia: Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Sumber daya manusia Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Waluyo, Minto. (2015). Manajemen Psikologi Kerja. Edisi Cetakan Pertama. Jakarta: Indeks.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijayanto, Z. (2017). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Matematika Berbasis Etnomatematika pada Keraton Yogyakarta. Sosiohumaniora: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora.
- Yusuf. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers