

# **TURNOVER INTENTION, KEPUASAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OS (OUT SOURCE) PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN SELATAN**

Natasya Monica<sup>1\*</sup>, Ade Indah Sari<sup>2</sup>, Indra Syafii<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Kota Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[natasyamonicaa@gmail.com](mailto:natasyamonicaa@gmail.com), <sup>2</sup>[adeindahsariin@yahoo.com](mailto:adeindahsariin@yahoo.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis data uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Populasi pada penelitian ini 95 orang karyawan OS (*Out Source*). Sampel penelitian menggunakan teknik *total sampling*, maka dari itu sampel penelitian 95 orang yang meliputi seluruh karyawan OS (*Out Source*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel *Turnover Intention* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, variabel kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan secara simultan *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

**Kata Kunci :** *Turnover Intention*, Kepuasan, Motivasi, Produktivitas Kerja

## **Abstract**

*This study aims to determine whether Turnover Intention, satisfaction and motivation have a significant effect in increasing work productivity of OS (Out Source) employees at PT. PLN (Persero) ULP South Medan. The type of research used is associative with a quantitative approach using data analysis techniques of data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The population in this study was 95 OS employees (Out Source). The research sample used a total sampling technique, therefore the research sample was 95 people which included all OS employees (Out Source). The results of this study indicate that the Turnover Intention variable partially has a positive and significant effect in increasing employee productivity, the satisfaction variable partially has a positive and significant effect in increasing employee productivity, and the motivation variable partially has a positive and insignificant effect in increasing employee productivity. and simultaneously Turnover Intention, satisfaction and motivation have a positive and significant effect in an effort to increase work productivity of OS (Out Source) employees at PT. PLN (Persero) ULP South Medan.*

**Keywords:** *Turnover Intention, Goals, Motivation, Work Productivity*

## **1. PENDAHULUAN**

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang sangat mempengaruhi di Indonesia mengenai kelistrikan. Agar terpenuhi visi dan misi perusahaan, diperlukan SDM yang berkualitas. Maka dari itu perlu diadakan program pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dari para karyawan OS (*Out Source*). Saat meningkatkan keahlian serta ketrampilan karyawan dibutuhkan keikutsertaan mereka dalam program tersebut, perihal ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja dari



para karyawan. Maka dari itu akan berakibat positif untuk produktivitas kerja karyawan karena akan meningkatkan produktivitas karyawan secara otomatis.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) perlu adanya kepuasan dan motivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Produktivitas kerja ialah perbandingan antara *output* dengan *input*, yang *output*nya harus mempunyai nilai tambah serta teknik pengerjaannya yang lebih dari sebelumnya [1]. Apabila produktivitas naik kemungkinan terdapat peningkatan efisiensi serta sistem kerja, teknik produksi serta terdapatnya kenaikan kemampuan dari tenaga kerjanya. Akan tetapi berbeda dengan karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang mempunyai produktivitas kerja rendah, dimana mereka kerap tidak tepat waktu dalam bekerja/terlambat, serta terkadang kerap menunda pekerjaan.

*Turnover* (pindah kerja) ialah karyawan yang mengakhiri pekerjaan atau pindah kerja ke organisasi lain dengan alasan tertentu [2] Permohonan berhenti akan terjadi apabila seorang karyawan mendapat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain (Handoko, 2012). Terlihat pada karyawan OS (*Out Source*) di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan bahwa *Turnover Intention* yang lebih sering terjadi di perusahaan ini dikarenakan kemungkinan upah yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan hidup mereka dan kemungkinan lain disebabkan oleh adanya pekerjaan yang lebih menjanjikan untuk mereka.

Seseorang yang mempunyai kesepakatan terhadap organisasi lebih mempunyai kepuasan kerja, maka dari itu menumbuhkan motivasi yang besar agar terus memperbaiki kinerja [3]. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni pekerjaan yang dianggap menantang bagi karyawan, penghargaan, kondisi lingkungan kerja serta hubungan interpersonal. Tetapi, seumpama pekerjaan yang sangat menantang, tentu hendak menghasilkan kondisi frustrasi untuk karyawan serta perasaan gagal, serta sikap atasan bisa sebagai penyebab penentu kepuasan karyawan yang sangat utama [4]. Beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja ialah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja termasuk yang besar manfaatnya untuk kepentingan karyawan ataupun juga perusahaan, terkait perihal itu perusahaan tersebut wajib terus memperhatikan kepuasan kerja karyawan OS (*Out Source*). Tetapi beberapa karyawan OS (*Out Source*) di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ada yang merasa gaji yang didapatkan tidak sesuai yang diinginkan sehingga ia merasa kurang puas terhadap pendapatan yang ia dapatkan, terutama karyawan OS (*Out Source*) yang sudah berrumah tangga, mereka lebih merasa kurang puas dengan pendapatan yang didapat dikarenakan mereka memanfaatkan pendapatan tersebut tidak hanya buat kebutuhan individu tetapi juga kebutuhan keluarga. Permasalahan lainnya yang didapatkan yakni kerap terjadi selisih paham yang menyebabkan rendahnya komunikasi antar karyawan maupun salah anggapan antar karyawan. Akibatnya menciptakan rasa ketidakpuasan dalam bekerja pada karyawan.

motivasi mempersoalkan bagaimana triknya menunjukkan daya serta kemampuan bawahan, supaya bersedia untuk kerjasama dengan produktif agar meraih serta mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, diperlukan kepuasan serta rasa senang dalam melakukan pekerjaan [5]. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai motivasi internal yang besar tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Menggunakan jenis penelitian asosiatif tujuannya untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih [2], dengan pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme bertujuan untuk menguji hipotesis. Biasanya variabel diukur melalui instrumen-instrumen penelitian agar data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik [2].

### 2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Natasya Monica, Ade Indah Sari, Indra Syafii | *Turnover Intention*, Kepuasan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan OS (*Out Source*) Pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan | Page 78

Populasi nya ialah seluruh karyawan OS (*Out Source*) PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, jumlahnya 95 orang serta Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yang dimana seluruh populasinya dijadikan sampel semuanya. Maka sampel pada penelitian ini yaitu 95 orang karyawan OS (*Out Source*) PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah kuesioner (Angket) melalui google form.

### 2.4 Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis F dan uji hipotesis t.

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Uji Kualitas Data

#### 3.1.1 Uji Validitas

##### Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* ( $X_1$ )

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TurnoverIntention_1	8,9579	1,062	,752	,690
TurnoverIntention_2	8,9789	1,404	,479	,947
TurnoverIntention_3	8,9474	1,008	,857	,578

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* > dari 0,3 artinya tiap item kuesioner variabel *Turnover Intention* ( $X_1$ ) dinyatakan valid.

##### Uji Validitas Variabel Kepuasan ( $X_2$ )

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TurnoverIntention_1	8,9579	1,062	,752	,690
TurnoverIntention_2	8,9789	1,404	,479	,947
TurnoverIntention_3	8,9474	1,008	,857	,578

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* > dari 0,3 artinya tiap item kuesioner variabel kepuasan ( $X_2$ ) dinyatakan valid.

##### Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_3$ )

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MotivasiKerja_1	17,4000	3,498	,540	,657
MotivasiKerja_2	17,5263	3,252	,518	,658
MotivasiKerja_3	17,4842	3,486	,394	,708
MotivasiKerja_4	17,6421	3,232	,418	,705
MotivasiKerja_5	17,4842	3,274	,566	,641

Dari tabel diatas meunjukkan bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* > dari 0,3 artinya tiap item kuesioner variabel motivasi ( $X_3$ ) dinyatakan valid.

##### Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ProduktivitasKerja_1	21,4947	5,061	,369	,625
ProduktivitasKerja_2	21,8105	4,645	,404	,612
ProduktivitasKerja_3	21,5158	4,720	,433	,602
ProduktivitasKerja_4	21,7368	4,877	,306	,649
ProduktivitasKerja_5	21,7158	4,695	,376	,622
ProduktivitasKerja_6	21,5684	4,546	,455	,593

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* > dari 0,3 artinya tiap item kuesioner variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (X<sub>1</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	3

Dari tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, artinya tiap item kuesioner variabel *Turnover Intention* (X<sub>1</sub>) yang dipakai reliabel.

#### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan (X<sub>2</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	5

Dari tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, artinya tiap item kuesioner variabel kepuasan (X<sub>2</sub>) yang dipakai reliabel.

#### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>3</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	5

Dari tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, artinya tiap item kuesioner variabel motivasi (X<sub>3</sub>) yang dipakai reliabel.

#### Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	6

Dari tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, artinya tiap item kuesioner variabel produktivitas kerja (Y) yang dipakai reliabel.

### 3.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33812401
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,037
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,420
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas yang melakukan pengujian dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai sig. 0,994. maka model regresi yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal dikarenakan tingkat signifikansi  $0,994 > 0,05$ .

### 3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,353	,974		1,390	,168
TurnoverIntention_X1	,086	,100	,135	,855	,395
KepuasanKerja_X2	-,105	,069	-,265	-1,525	,131
MotivasiKerja_X3	,038	,076	,103	,504	,616

a. Dependent Variable: Abs\_res

Dari tabel diatas dapat dilihat besar nilai sig. variabel *Turnover Intention* ( $X_1$ ), kepuasan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) masing-masing yaitu, 0,395; 0,131; 0,616  $> 0,05$  maka kesimpulannya model regresi ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 3.2.3 Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,449	1,622		,894	,374					
TurnoverIntention_X1	,605	,167	,308	3,626	,000	,734	,355	,201	,426	2,346
KepuasanKerja_X2	,522	,115	,425	4,561	,000	,786	,431	,253	,353	2,832
MotivasiKerja_X3	,236	,126	,206	1,877	,064	,780	,193	,104	,254	3,931

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja\_Y

Dari tabel diatas diketahui bahwasanya model penelitian ini tidak terkena gejala multikolinearitas, VIF dari variabel independen tidak ada  $> 10$  serta nilai *tolerance* juga tidak ada  $< 0,1$ . maka dapat dinyatakan tidak ada korelasi antar variabel.

### 3.3 Uji Regresi Linier Berganda

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,449	1,622		,894	,374					
	TurnoverIntention_X1	,605	,167	,308	3,626	,000	,734	,355	,201	,426	2,346
	KepuasanKerja_X2	,522	,115	,425	4,561	,000	,786	,431	,253	,353	2,832
	MotivasiKerja_X3	,236	,126	,206	1,877	,064	,780	,193	,104	,254	3,931

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja\_Y

$$Y = 1,449 + 0,605 X_1 + 0,522 X_2 + 0,236 X_3$$

1. (a) = 1,449 dengan nilai positif menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan variabel *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi akan menjadikan peningkatan pada variabel produktivitas kerja. Maka artinya produktivitas kerja akan bernilai 1,449 jika per variabel *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi nilainya 0.
2. Nilai koefisien *Turnover Intention* ( $\beta_1$ ) sebesar 0,605 dengan nilai positif. Maka artinya *Turnover Intention* berpengaruh positif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, serta apabila *Turnover Intention* ditingkatkan sebesar 1 satuan atau 1%, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,605 satuan dengan dugaan variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Nilai koefisien kepuasan ( $\beta_2$ ) sebesar 0,522 dengan nilai positif. Maka artinya kepuasan berpengaruh positif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, serta apabila Kepuasan ditingkatkan sebesar 1 satuan atau 1%, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,522 satuan dengan dugaan variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Nilai koefisien motivasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,236 dengan nilai positif. Maka artinya motivasi berpengaruh positif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, serta apabila motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan atau 1%, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,236 satuan dengan dugaan variabel independen lainnya bernilai tetap.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji t

#### Hasil Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,449	1,622		,894	,374					
	TurnoverIntention_X1	,605	,167	,308	3,626	,000	,734	,355	,201	,426	2,346
	KepuasanKerja_X2	,522	,115	,425	4,561	,000	,786	,431	,253	,353	2,832
	MotivasiKerja_X3	,236	,126	,206	1,877	,064	,780	,193	,104	,254	3,931

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja\_Y

Nilai t-tabel dengan derajat bebas  $95 - 4 = 91$  dan taraf nyata 0,05 adalah 1,661. Nilai Nilai t hitung untuk  $X_1$  ( $3,626 > 1,661$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka *Turnover Intention* berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Kemudian nilai t hitung untuk  $X_2$  ( $4,561 > 1,661$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka kepuasan berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Serta nilai t hitung untuk  $X_3$  ( $1,877 > 1,661$ ) dan Sig ( $0,064 > 0,05$ ), maka motivasi tidak berpengaruh



signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

### 3.4.2 Uji F

**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,591	3	144,864	78,321	,000 <sup>a</sup>
	Residual	168,314	91	1,850		
	Total	602,905	94			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja\_X3, TurnoverIntention\_X1, KepuasanKerja\_X2

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja\_Y

Dari Uji ANOVA, diperoleh hasil bahwa F hitung 78,321 dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi F hitung  $78,321 > F$  tabel 0,2396 dan nilai sig. ( $0,000 < 0,05$ ) berarti *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi secara simultan berpengaruh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

### 3.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,721	,712	1,36000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja\_X3, TurnoverIntention\_X1, KepuasanKerja\_X2

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja\_Y

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,712. Maka artinya 71,2% produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan dipengaruhi oleh *Turnover Intention* ( $X_1$ ), kepuasan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) secara bersama sama (*simultan*) dan sisanya sebesar 28,8% ditentukan oleh model lain diluar penelitian.

## 4. PENGUJIAN

### 4.1 Pengaruh *Turnover Intention* Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dan didapatkan dari hasil t hitung  $3,626 > t$  tabel 1,661 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Turnover Intention* ialah keinginan ataupun rencana karyawan untuk berpindah ataupun keluar dari pekerjaannya dengan berbagai alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu Bintang Narpati,dkk (2020), serta Denok Sunarsi & Gatot Kusjono (2019) yang membuktikan bahwasanya *Turnover Intention* secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### 4.2 Pengaruh Kepuasan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dan didapatkan hasil t hitung  $4,561 > t$  tabel 1,661 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri individu sendiri yang merasa senang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya ataupun yang berhubungan dengan rekan kerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu



Irvan Adiwinata & Eddy M. Sutanto (2014), serta Bintang Narpati, dkk (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **4.3 Pengaruh Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.**

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dan didapatkan hasil  $t$  hitung  $1,877 > t$  tabel  $1,661$  dengan nilai signifikansi  $0,064 > 0,05$ . Motivasi ialah kondisi dalam diri individu, yang membuat individu terdorong untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu Salju & Muhammad Lukman (2018) yang membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.4 Pengaruh *Turnover Intention*, Kepuasan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.**

Variabel *Turnover Intention* dan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan sedangkan variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan uji  $F$  yang bernilai positif yaitu  $F$  hitung  $78,321 > F$  tabel  $0,2396$  dan nilai sig. ( $0,000 < 0,05$ ), selain itu diperoleh juga nilai koefisien determinasi  $R^2$  ( $X_1, X_2, X_3$ ) sebesar  $0,712$  atau  $71,2\%$  artinya besar pengaruh *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yaitu sebesar  $71,2\%$  dan sisanya  $28,8\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi. Artinya hipotesis diterima maka *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

### **5. KESIMPULAN**

1. *Turnover Intention* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
2. Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
4. *Turnover Intention*, kepuasan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan OS (*Out Source*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.





## REFERENCES

- [1] Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [2] Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- [3] Salju dan M. Lukman. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 1-7.
- [4] Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* 15th ed. Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki. <https://doi.org/10.12737/4477>
- [5] Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Suwarno H., Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2001). Test of Mediated Performance-Turnover Relationship Highlighting the Moderating of Visibility and Reward Contingency. *Journal of iApplied Psychology*, 1014–1021,86.
- [7] Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [8] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Handoko T. Hani. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- [12] Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- [13] Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.