

Pengaruh *Employee Well Being* & Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Badan Pendapatan Daerah
Di Kabupaten Tapin

PROPOSAL SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Arstia Huurunain Bamna

202110160311407

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH EMPLOYEE WELL BEING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA STUDI BADAN PENDAPATAN DAERAH DI KABUPATEN TAPIN

Oleh
Arstia Huurunain Bamna
202110160311407

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Oktober 2025



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Saiful Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH EMPLOYEE WELL BEING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

PADA STUDI BADAN PENDAPATAN DAERAH DI KABUPATEN TAPIN

Yang disiapkan dan disusun oleh

Nama Arstia Huirunain Bamna

NIM : 202110160311407

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Oktober 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Pembimbing II Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Penguji I Dr. Eko Handayanto, M.M.

Penguji II Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

M. Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERNYATAAN ORISININALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Arstia Huurunain Bamna
NIM : 202110160311407
Program Studi : Manajemen
Surel : arstia05@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:



1. Skripsi adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik dari segi manapun, bukan dari hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil dari penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang disajikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademis, dan sanksi-sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, November 2025
Yang membuat Pernyataan,



Arstia Huurunain Bamna

TANDA TERIMA CEK PLAGIASI

	Lembaga Informasi dan Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang Tanda Terima Cek Plagiasi
	Tanggal : 17/10/2025
Kode	: 2783688677
Nama	: Arstia Huurunain Bamna
NIM	: 202110160311407
Prodi	: Manajemen
Judul Penelitian	: Pengaruh Employee Well Being dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin
Persentase Plagiasi	: 8%
Keterangan	: LULUS
	Kepala LIP  Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M



Pengaruh Employee Well Being Dan Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Studi Badan Pendapatan Daerah
Di Kabupaten Tapin

Arstia Huurunain Bamna

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

JL.Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur

E-mail: arstia05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kesejahteraan karyawan (employee well-being) dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Tapin. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya gejala penurunan produktivitas, yang terlihat dari tidak tercapainya target kerja harian, menurunnya antusiasme dalam bekerja, serta munculnya rasa jenuh dalam pelaksanaan tugas. Employee well-being dan motivasi kerja dianggap sebagai dua faktor internal yang krusial dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden, yang seluruhnya merupakan pegawai Bapenda Kabupaten Tapin. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan menerapkan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji signifikansi baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee well-being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, begitu pula dengan motivasi kerja yang juga memberikan dampak positif dan signifikan. Secara bersamaan, kedua variabel ini terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal di sektor pemerintahan.

Kata kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Employee Well Being, Motivasi Kerja

The Influence of Employee Well-Being and Work Motivation on Employee Productivity at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of Tapin Regency

Arstia Huurunain Bamna

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246, Malang, East Java

E-mail: arstia05@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee well-being and work motivation on employee productivity at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of Tapin Regency. The research is motivated by indications of declining productivity, as reflected in the failure to achieve daily work targets, decreased enthusiasm for work, and the emergence of boredom in carrying out duties. Employee well-being and work motivation are considered two crucial internal factors that drive the improvement of employee performance. This research employs a quantitative approach with a survey method as the data collection technique. Data were obtained through questionnaires distributed to 40 respondents, all of whom are employees of Bapenda Tapin Regency. Data analysis was carried out using SPSS version 25, applying validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and significance tests conducted both simultaneously and partially. The results show that employee well-being has a positive and significant effect on work productivity, as does work motivation, which also has a positive and significant impact. Simultaneously, these two variables are proven to make a substantial contribution to improving employee productivity. The findings highlight the importance of enhancing employee well-being and motivation as part of human resource development strategies to achieve optimal performance in the public sector.

Keywords: Employee Work Productivity, Employee Welfare, Work Motivation

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji dan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, berkat doa serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Employee Well Being dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini saya menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si.
2. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, sekaligus dosen pembimbing I yang selalu membantu, membimbing dan mengarahkan saya dengan sabar selama penyusunan skripsi ini.
3. Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang selalu membantu, membimbing dan mengarahkan saya dengan sabar selama penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh staff pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama saya menempuh pendidikan dari awal masuk perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini
5. Ayahanda Tercinta, Bambang Wicahyono. Sosok pertama yang menyambut kehadiran penulis ke dunia dengan penuh kebahagiaan. Meski waktu kebersamaan kita tidak banyak, penulis selalu merasakan cinta, doa, dan dukungan yang tulus dari Ayah. Terima kasih atas kepercayaan yang selalu diberikan, atas didikan, motivasi, serta selalu berusaha memberikan yang terbaik. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Kesehatan dan keberkahan dalam hidup ayah
6. Almarhumah Ibunda Tercinta, Siti Nasrifah. Terimakasih yang tak bisa terbalaskan karena suatu pengorbanan dan ketulusan kasih sayangmu kepadaku, beliau memang tidak memiliki gelar sarjana, namun beliau mampu berikan semangat kepada anaknya untuk memberikan yang terbaik dan meraih gelar sarjana. Ibunda yang selalu penulis rindukan dan cintai, semoga ibu melihat putri kecil ibu dari tempat terbaik di sisi-Nya, skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan cinta kasih kepada ibu. Andai waktu mengizinkan, penulis ingin memeluk dan menyampaikan rasa rindu, terima kasih, serta permohonan maaf. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan kasih sayang-Nya kepada ibu.

7. Terimakasih untuk kaka saya Arruus Pandega Bamna, Galang Garoja Bamna, Nindya Putri dan Dinda Zhazha Sekar Mirazi terimakasih untuk semua hal yang diusahakan dan diberikan sebagai penyemangat saya dalam menyusun skripsi ini.
8. Terima kasih kepada Abdul Karim Majidi yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa dan support dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
9. Terkhusus sahabat dan teman terkasih Bella Angelia Puspita, Monica Zahwa Salsabila, Febiola Fortuna Fridelianti, Dinda Agustina dan Inka Seira terimakasih sudah menjadi patner bertumbuh di segala kondisi dan tempat berkeluh kesah yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang, memberikan dukungan serta motivasi, dan memberikan doa setiap Langkah yang penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Seluruh responden yang telah bersedia memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang dengan ikhlas telah memberikan do'a hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
12. Dan terakhir, untuk diri saya sendiri. Terimakasih Arstia Huurunain Bamna sudah menepikan ego dan memilih bangkit setelah kehilangan separuh hidup walaupun membutuhkan waktu yang lama dan menyelesaikan semua ini. Terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Kamu kuat, kamu hebat, Arstia Huurunain Bamna

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	1
LEMBAR PENGESAHAN	2
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	3
TANDA TERIMA CEK PLAGIASI.....	4
ABSTRAK	5
KATA PENGANTAR.....	7
BAB 1	14
PENDAHULUAN	14
1. Latar Belakang masalah	14
2. Perumusan Masalah.....	21
3. Tujuan Penelitian	21
D. Manfaat Penelitian	22
BAB II.....	24
TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	24
A. Penelitian Terdahulu.....	24
Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap	26
produktivitas kerja karyawan.....	26
B. TinjauanTeori	27
1. Produktivitas kerja Karyawan	27
a. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan	27
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	28
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	29
2. Employee Well-Being	31
a. Definisi Employee Well-Being	31
c. Indikator Employee Well-Being.....	33
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Well-Being	33
c. Dampak Employee Well-Being	34
3. Motivasi Kerja	35
a. Definisi Motivasi Kerja.....	35
b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi kerja	39
c. Indikator Motivasi Kerja	40
d. Tujuan Motivasi Kerja	40

C. Kerangka Pikir	41
D. Pengembangan Hipotesis	42
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Lokasi Penelitian	45
3.2 Jenis Penelitian.....	45
3.3 Populasi.....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	46
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	47
F. Jenis dan Sumber Data.....	48
1. Data Primer	49
2. Data Sekunder.....	49
G. Teknik Pengumpulan Data.....	49
Angket (Kuesioner).....	49
H. Uji Intrumen Penelitian	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas.....	51
3. Rentang Skala.....	52
I. Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	53
2. Uji Heteroskedastisitas	53
3. Uji Multikolinearitas.....	53
I. Analisis Regresi Linier berganda	54
J. Uji Hipotesis.....	55
1. Uji T	55
2. Uji F	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Umum.....	58
Profil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin.....	58
Visi dan Misi	59
4.2 Deskripsi Responden.....	61
4.2 Deskripsi Variabel.....	63

4.3 Hasil Uji Instrumen.....	67
4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.6 Uji Hipotesis	74
Pembahasan.....	77
a) Tingkat Employee Well-Being Karyawan di Badan Pendapatan Daerah	77
b) Pengaruh Employee Well-Being terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	79
c) Pengaruh Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan.....	80
d) Pengaruh Simultan Employee Well-Being dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	81
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran	85
LAMPIRAN.....	87



Daftar Tabel

tabel 1. 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Bapenda.....	16
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian.....	42
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3. 2 Rentang Skala dan Penilaian Variabel	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4. 4 Rentang Skala Variabel Produktivitas Kerja	63
Tabel 4. 5 Rentang Skala Variabel Motivasi	65
Tabel 4. 6 Rentang Skala Variabel Employee Well-Being (EWB)	66
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastistias.....	72
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	77

LAMPIRAN

lampiran 1 Lembar Kuisisioner Penelitian	87
lampiran 2 Karakteristik Responden.....	89
lampiran 3 Tabulasi Data	89
lampiran 4 Hasil Uji Validitas Instrumen	93



DAFTAR PUSTAKA

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. In *Among Makarti* (Vol. 11, Issue 1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(1), 1. (<https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>)
- Ni'mah, I. (2016). Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 300–317.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 26(1), 13–29. (<https://doi.org/10.32477/jkb.v26i1.262>)
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81- 91.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee Psychological Well-Being And Job Performance: Exploring Mediating And Moderating Mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75- 84.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 150-162
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(9), 121-129.

- Ariesto Patria Sabil. Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance
- Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(1), 1.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- King, D. (2023). Herzberg. *Encyclopedia of Human Resource Management*, Second Edition, 1(1), 167–168. [h](#)
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Ramadhany, E. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Universitas Pakuan Bogot,
- Sirgy, M. J. (2018). Employee well-being: An integrative perspective. In N
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2016). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 3