

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran)

Rangga Aditya Widodo¹, Haryani²,
^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. *The desired objective of this research activity is to examine and analyze the effect of compensation, motivation and job satisfaction on the work productivity of employees at PT. Nusantara Plantation IX Ngobo Ungaran Plantation. The population in this study were all production employees at PT. Nusantara Plantation IX Ngobo Ungaran Plantation, totaling 50 people. In this study, samples/respondents were taken from the entire population of 50 respondents, using saturated sampling techniques. Based on the discussion, the following conclusions can be drawn: Testing the compensation hypothesis on employee work productivity shows that the value of t count = $2.805 > t \text{ table} = 1.684$ with a significance number = $0.007 < = 0.05$ (significant). Thus, the hypothesis (H1) that compensation has a positive effect on employee work productivity is proven. Testing the hypothesis of motivation on employee productivity shows that the value of t count = $3.972 > t \text{ table} = 1.684$ with a significance number = $0.000 < = 0.05$ (significant). Thus, the hypothesis (H2) that motivation has a positive effect on employee work productivity is proven.*

Keywords: *Compensation, motivation, job satisfaction, employee work productivity*

Abstrak. Tujuan yang diinginkan dari kegiatan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini sample/responden diambil dari seluruh populasi sebanyak 50 responden yang dijadikan sample, dengan tehnik sampling jenuh.

Berdasarkan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Uji hipotesis kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan diketahui bahwa nilai t hitung = $2,805 > t \text{ tabel} = 1,684$ dengan angka signifikansi = $0,007 < = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti. Uji hipotesis motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan diketahui bahwa nilai t hitung = $3,972 > t \text{ tabel} = 1,684$ dengan angka signifikansi = $0,000 < = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti.

Kata kunci: Kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sebagaimana menurut Malayu (2003 : 202). Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Danang (2012:203) mengemukakan bahwa definisi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Muchdarsyah (2011:198) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Tohardy (2012:100) mengemukakan bahwa 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 dari hari ini.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif dan bersaing. Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah memperkerjakannya. Umar (2007:16) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayar langsung perusahaan. Wibowo (2007:461) mengemukakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik. Dalam kegiatannya, setiap karyawan harus diberikan motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Uno (2007) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik adalah dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama. Hal ini, tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Umar (2008:213) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Hariandja (2009:290) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja antara lain penelitian yang dilakukan Santoso (2012) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ikbil dan Juradi (2014) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Wartono (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulasmi (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ningsih, Retnowati, dan Iman (2016) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Turyati (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Triningsih, Hendriani, dan Pramadewi (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hanif (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Abdullah (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2012:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kompensasi

Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayar langsung perusahaan.

Andrew dikutip oleh Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2002). Di bawah ini beberapa pendapat para ahli di antaranya:

Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sardirman (2006:73) menyatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Wibowo (2010:379) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Hamalik (2004: 175) menjelaskan fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu pekerjaan. Pekerjaan akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Umar (2008:213) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya apakah pekerjaannya dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Rivai (2009:856) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Robbins (2002:36) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Pengertian Produktivitas Kerja

Siagian (2002) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Kemudian,

Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Sedangkan menurut Danang (2012:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumberdaya yang digunakan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Ravianto dalam Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan skala, jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diuji adalah data berskala ordinal. Berdasarkan sumber perolehannya, data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Sedangkan data sekunder yaitu data yang tidak langsung dari sumbernya, mengutip dari buku-buku, literatur, bacaan ilmiah, dan sebagainya yang mempunyai relevansi dengan tema penulisan (Hadi, 2000).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran. Sedangkan data sekunder diperoleh pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran yang dijadikan obyek penelitian yaitu data mengenai profil, sejarah dan perkembangan instansi, struktur organisasi dan lain-lain.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004). Dalam Penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran yang berjumlah 50 orang. Baeley dalam Iqbal (2002), penelitian yang menggunakan data statistik minimal sampel yang digunakan adalah 30. Dengan demikian jumlah sampel di atas telah memenuhi kelayakan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai masing-masing pengaruh dari variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis satu diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi $1 = 0,315$ dan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel yaitu ($2,805 > 1,684$), serta nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti jika kompensasi semakin tinggi dengan gaji, upah, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi salah satu aspek yang akan diperhatikan oleh karyawan maupun atasan, terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan indikator gaji, upah, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis dua diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi $2 = 0,447$ dan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel yaitu ($3,972 > 1,684$), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi semakin besar dengan daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi salah satu aspek yang akan diperhatikan oleh karyawan, terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan indikator daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis tiga diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi $\beta_3 = 0,265$ dan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel yaitu ($2,400 > 1,684$), serta nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti jika kepuasan kerja semakin tinggi dengan menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang akan diperhatikan oleh karyawan, terutama untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan indikator menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung = 2,805 > t tabel = 1,684 dengan angka signifikansi = 0,007 < α = 0,05 (signifikan), sehingga hipotesis 1 (H1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti. Koefisien regresi β_1 = 0,315 (positif) artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung = 3,972 > t tabel = 1,684 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga hipotesis 2 (H2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti. Koefisien regresi β_2 = 0,447 (positif) artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung = 2,400 > t tabel = 1,684 dengan angka signifikansi = 0,021 < α = 0,05 (signifikan), sehingga hipotesis 3 (H3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti. Koefisien regresi β_3 = 0,265 (positif) artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Saran-saran

Saran-saran dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berimplikasi pada perlunya peningkatan gaji, upah, asuransi, pemberian fasilitas kantor dan tunjangan yang lebih baik pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran.

2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berimplikasi pada perlunya peningkatan motivasi melalui pemberian dorongan yang sebaik-baiknya kepada para karyawan baik dari atasan maupun rekan kerja.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hendaknya para pimpinan/atasan selalu menjaga perasaan karyawannya sehingga dapat menciptakan hubungan baik antara karyawan dan pekerjaannya, menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Dudung 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 3, No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarwanto, PS dan Subagyo Pangestu. 2011. Statistik Induktif. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani dan Rahmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hanif, Busra. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan. Undergraduate thesis, UNIMED.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikbali, Muhammad dan Fitriani Dewi Juradi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Jurnal Equilibrium, Vol. 04 No. 02.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Marzuki. 2005. Metodologi Riset Panduan Penelitian. Yogyakarta: Ekosiana

- Ningsih, Dwi Retno., Nova Retnowati dan Nurul Iman. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Kabupaten Mojokerto dalam Bidang Logistik Di Ngoro. Jurnal Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Rivai, Veithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Anityo Angga. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. E- Journal Universitas Diponegoro Jurusan Administrasi Bisnis.
- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Triningsih, Febri., Susi Hendriani dan Arwinence Pramadewi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. E- Jurnal Universitas Riau Fakultas Ekonomi, Vol. 1 No. 2.
- Turyati, Silvia 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Karyawan Toko Di Pasar Kliwon Kudus. Undergraduate thesis, STAIN Kudus.
- Umar, Husein. 2009. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Edisi Kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wartono, Sis. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati. E-Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Yulasma. 2015. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Alung. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 4, No.2.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.