
**KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

Ahmad Prayudi
Universitas Medan Area

ABSTRAK

Persaingan bisnis antar perusahaan saat ini sangat ketat, termasuk di bidang hiburan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang bermoral, profesional, disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memberikan layanan yang berkualitas, dan meningkatkan persaingan di dalam dan luar negeri. Namun kenyataannya, masih ada karyawan yang tidak produktif dalam bekerja. Menurut beberapa literatur, produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi, dalam penelitian ini penulis memilih PD. Pembangunan Kota Medan sebagai objek penelitian. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa uji validitas dan uji reliabilitas seluruh responden memenuhi persyaratan. Secara parsial variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan persamaan regresi dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji kolaboratif dua variabel juga memiliki pengaruh penting dan koefisien determinasi kedua variabel yaitu kepuasan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas tenaga kerja.

Keywords: *kepuasan kerja; motivasi kerja; produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat keunggulan suatu organisasi, dalam hal ini mahasiswa yang memberikan output berupa kepuasan pelanggan. Harapan pelanggan adalah keyakinan sebelum memilih universitas / perguruan tinggi. Produktivitas yang hebat berasal dari persepsi pelanggan, bukan dari persepsi perusahaan / lembaga. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas layanan adalah kebutuhan akan produk berupa layanan, penilaian komprehensif atas layanan yang optimal.

Dalam sebuah organisasi, perhatian utamanya adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap kegiatan usaha atau pekerjaan. Keharmonisan

dan keserasian ini dapat tercipta jika sistem kerjanya serasi dan kompak guna menciptakan iklim yang nyaman. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, dan pada akhirnya memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi mereka dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Karyawan harus dapat melakukan tugas yang diberikan secara lebih profesional. Artinya, selalu berpikir, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, setia dan hasil karyanya (Sondang, 2014). Oleh karena itu, pembinaan diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan kapasitas kerja yang tinggi. Sasaran organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah jika karyawan yang berpengetahuan bekerja secara optimal.

Salah satu masalah utama bagi pemimpin organisasi adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pemimpin dihadapkan pada pertanyaan bagaimana menciptakan situasi yang memuaskan bagi bawahannya, dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan motivasi dan motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil. Jika Anda puas dengan pekerjaan Anda, Anda cenderung bekerja dengan antusias. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan moral, disiplin dan kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013).

Karyawan paling setia kepada perusahaan atau organisasi jika mereka puas atau bagus dalam pekerjaannya. Bekerja dengan tenang, dan yang terpenting, kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan peluang Anda untuk mencapai produktivitas dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengundurkan diri atau menghindari diri sendiri. Oleh karena itu, yang melekat dalam definisi motivasi adalah kebutuhan individu yang sesuai dan konsisten dengan maksud dan tujuan organisasi. Jika nilai ini tidak terjadi, sebenarnya diwakili oleh individu yang mengeluarkan biaya tinggi yang bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Survei dilakukan terhadap karyawan tetap PD. Pembangunan Kota Medan yang berbasis di Kota Medan, sebuah sebuah BUMD milik Pemko

Medan. Berdasarkan observasi lapangan, berdasarkan data absensi pegawai PD. Pembangunan Kota Medan, beberapa permasalahan dalam studi produktivitas kerja pegawai PD. Pembangunan Kota Medan ini berkurang. Di akhir tahun 2018, ketidakhadiran karyawan meningkat. Dari evaluasi DP3 atau evaluasi kinerja pegawai, hasilnya tidak terlalu memuaskan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan tergolong rendah akibat kurangnya motivasi dan kepuasan kerja. Jelas ini adalah masalah yang serius. Karena lingkungan kerja tidak didorong.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana menjelaskan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan?
2. Bagaimana kepuasan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji:

1. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap peningkatan produktivitas

kerja karyawan PD.
Pembangunan Kota Medan.

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas

Masalah produktivitas kerja adalah salah satu aspek kunci dari perhatian utama sebagian besar organisasi / perusahaan. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi Anda. Produktivitas adalah produk efisiensi dan efektivitas (produktivitas = efisiensi + efektivitas). Efisiensi merepresentasikan bagaimana menggabungkan berbagai aset yang dimiliki dengan tepat dan benar / *how do we mix various resources properly*, dan efektivitas adalah sejauh mana tujuan tercapai / *how far we achieve the goal*. Menurut pendapat lain, produktivitas merupakan fungsi dari efisiensi dan efektivitas dan dapat dirumuskan sebagai berikut (Atmosoeperto, 2010):

$$P = f(E, I)$$

P: Produktivitas

E: Efektivitas pencapaian goal.

I: Efisiensi penggunaan input.

Efisiensi dan efektivitas yang tinggi cenderung akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Sebaliknya apabila terjadi efisiensi dan efektivitas yang rendah kemungkinan ada kesalahan dalam pengelolaan organisasi, sehingga perlu dicari penyebab dan solusinya. Apabila efektivitas tinggi dan efisiensi rendah kemungkinan terjadi pemborosan, sebaliknya apabila terjadi efisiensi tinggi dan efektivitas

rendah kemungkinan goal tidak akan tercapai. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan perlu memperbaiki produktivitas kerja para karyawannya. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi pendidikan adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang. Sangat sulit untuk mengetahui karakteristik kepuasan setiap orang. Namun, ada cerminan kepuasan kerja.

Untuk memahami konsep kepuasan kerja, penelitian Herzberg mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan adalah kesuksesan, kesadaran, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (Armstrong, 2004). Pendapat lain, kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah menyenangkan atau keadaan emosi yang tidak menyenangkan dimana seorang karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2010). Wexley dan Yulk (Sondang, 2014) menyatakan bahwa yang disebut kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan faktor sikap. Menurut Tiffin, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan pekerjaan, situasi kerja dan sikap karyawan terhadap kerjasama antara pimpinan dan

rekan kerja (As'ad, 2009). Bersamaan dengan itu, Marutoyo (2010), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sifat emosional seorang karyawan yang memiliki atau tidak memiliki titik kontak antara nilai kompensasi bagi karyawan suatu perusahaan atau organisasi dengan tingkat kompensasi yang diinginkan bagi karyawan yang terlibat. Kompensasi atas pekerjaan karyawan, baik finansial maupun nonfinansial.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang biasa terjadi pada semua unit kerja, baik itu motivasi, loyalitas atau ketenangan dalam bekerja atau disiplin kerja. Menurut Hulin, gaji merupakan faktor kunci pencapaian kepuasan kerja. Kepuasan upah hanya memberikan kepuasan sementara, karena kepuasan upah sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai pemangku kepentingan (As'ad, 2009).

Kepuasan kerja karyawan meliputi hubungan yang berbeda dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan fisik kerja, saran dan kritik dari rekan kerja, penyelesaian tugas dan tanggung jawab, emosi di tengah-tengah keluarga, dan banyak lagi. Diukur melalui evaluasi responden terhadap indeks. Kebutuhan akan pekerjaan kantor, perasaan saat menerima penghargaan dan pujian dari atasan, penilaian perasaan dan gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan oleh agensi, penilaian asuransi kesehatan/ jaminan, jaminan pensiun, dan penilaian cuti kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Heidjachman dan Wilson (2008), motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang dan berusaha melakukan apa yang diinginkan. Ada dua hal yang perlu Anda lakukan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi pekerja. Salah satunya adalah menemukan pembayaran pribadi untuk pekerjaan seseorang. Kedua, menerima bayaran untuk setiap tugas tambahan yang ditugaskan untuk memenuhi kebutuhan kelembagaan dan individu.

Ada beberapa teori yang sangat penting pada tingkat dasar manusia, termasuk teori Maslow. Yaitu: (a) kebutuhan fisiologis dasar, (b) keamanan dan perlindungan, (c) cinta / kasih sayang, (d) rasa syukur, (e) aktualisasi diri (*self actualization*).

Partisipasi seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuannya berupa pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi yang lingkungan kerjanya selalu terlihat antusias atau bergairah dalam bekerja mengarah pada aktivitas kerja sebagai kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Secara psikologis, antusiasme karyawan terhadap pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa ia sangat termotivasi untuk bekerja yang mendorongnya.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif berkesinambungan dan dapat dialami oleh anggota organisasi,

mempengaruhi perilakunya dan dijelaskan dari segi karakteristik atau karakteristiknya. Ada lima aspek yang terkait dengan kepuasan kerja (Winardi.1992, Sondang 2014), yakni, gaji dan upah yang diterima, sisi pekerjaan, sisi peluang promosi, sisi supervisor, dan sisi kolega. Variabel penelitian motivasi meliputi lima dimensi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kelompok, dan kebutuhan pemenuhan diri. Variabel produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dimensi efektivitas, efisiensi dan waktu.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Ada dua jenis penelitian yang digunakan, deskriptif dan dapat diverifikasi, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai.

Kajian deskriptif penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan antara berbagai karakteristik variabel penelitian dan fenomena di lapangan melalui tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Di sisi lain, untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan studi validasi yang dapat mengandalkan penggunaan metode penelitian dalam jenis penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh hubungan antar variabel penelitian.

Metode validasi bertujuan untuk menguji secara sistematis pernyataan tentang hubungan antara variabel dan masalah yang diteliti dalam hipotesis (Arikunto, 2010). Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda dengan menarik kesimpulan berdasarkan fakta-fakta yang disajikan oleh sampel. Ini merupakan teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda ketika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung baik secara langsung maupun tidak langsung (Sunyoto, 2011).

HASIL

Uji Persyaratan

Hasil uji hipotesis multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 2.102 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 2.102 jauh lebih kecil dari nilai cut off sebesar 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak melanggar asumsi non multikolinieritas.

Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,5492, dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,4790. Lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian non autokorelasi memberikan nilai Sig. (2-tailed) pada produktifitas kerja (Y) sebesar 0,2943 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kekeliruan didistribusikan secara random atau independen. Berdasarkan keseluruhan pengujian asumsi yang telah dilakukan dapat disimpulkan model yang dibangun adalah model yang terbaik yang memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimation*.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_1YX_1 + b_2YX_2 + E$$

$$Y = 0,7967 X_1 + 0,8352 X_2 + 36,2$$

Besarnya pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktifitas karyawan (Y) tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel X_1 dan X_2 terhadap (Y) = $R^2 \times 100\%$ atau $0,7992 \times 100\% = 63,8\%$ sedang sisanya $36,2\%$ ditentukan oleh variabel lain. Kemudian mengenai naik turunnya produktifitas karyawan dapat diprediksi melalui persamaan regresi $Y = 0,346 + 0,547 X_1 + 0,310 X_2$.

Dari tabel uji ANOVA atau uji F, ternyata didapat F_{hitung} adalah 15,943 dengan tingkatan signifikan 0,000

karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kualitas produktifitas kerja karyawan. Untuk menguji signifikansi kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kualitas produktifitas kerja karyawan sebagai berikut:

Kaidah pengujian signifikansi regresi berganda:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $15,493 > 3,448$ maka signifikan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

Kesimpulan statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai minimal deviasi standar kepuasan kerja sebesar 0,7967. Dengan kata lain, semakin Anda puas dengan pekerjaan Anda, semakin produktif pekerjaan Anda. Dengan menguji hipotesis kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan pengaruh total sebesar 63,3%. Di institusi PD. Pembangunan Kota Medan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Karyawan sangat bergantung pada kepuasan kerja yang didapatnya dalam menjalankan aktivitasnya, yang menjadi kendala jika gagal memenuhi faktor kepuasan kerja. Hasil

penelitian ini sejalan dengan pendapat Ghiselli dan Brown (As'ad, 2009) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil Edy Prasetyo (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Kesimpulan statistik pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai minimal deviasi standar motivasi kerja sebesar 0,8352. Pengujian hipotesis motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan pengaruh total sebesar 69,7%. Artinya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan dan kecil perubahan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan As'ad (2009) dan motivasi sering disebut sebagai dorongan atau energi. Dan dalam tindakan mereka ini memiliki tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Wexley dan Yukl (1977) yang dikutip oleh As'ad (2009) tentang motivasi sebagai proses dimana perilaku diaktifkan dan diarahkan. Motivasi merupakan latar belakang seorang individu dalam melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

Dengan menguji asumsi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan pengaruh sebesar 63,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada waktu yang bersamaan. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja jauh lebih besar daripada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa perubahan kecil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

PD. Pembangunan Kota Medan Kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai belum maksimal hasilnya, tetapi baik atau menguntungkan karena alasan berikut:

1. Kepuasan kerja sudah baik, namun belum optimal karena masih terdapat beberapa kekurangan seperti gaji dan kompensasi karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa

penawaran dan permintaan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan oleh pimpinan menunjukkan tingkat yang cukup baik, walaupun belum optimal.

2. Motivasi dari pimpinan dan karyawan harus berdampak pada produktivitas kerja yang optimal. Kami dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada siswa.
3. Di sisi lain, produktivitas tenaga kerja pegawai PD. Pembangunan Kota Medan belum memenuhi standar kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dan peralatan, dan hasil produktivitas yang efektif dan efisien tercapai, sekalipun belum mencapai yang maksimal.
4. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) dan individual (parsial) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja.
5. Variabel yang memiliki pengaruh yang sedikit terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi kerja, karena karyawan PD. Pembangunan Kota Medan tidak terlalu bergantung pada motivasi dalam melaksanakan aktivitasnya sehingga adanya kekurangan dalam motivasi tidak menghambat aktivitas yang dilakukan.
6. Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja jauh lebih besar dibandingkan

pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa perubahan sedikit pada kepuasan kerja akan memberikan dampak pengaruh yang sangat besar pada produktivitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan, maka disarankan sebagai berikut.

1. Pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan karyawan secara adil, proposional dan transparan.
2. Pimpinan senantiasa memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut, serta melengkapi sarana prasarana sesuai kebutuhan.
3. Menciptakan lingkungan iklim yang kondusif dengan cara diantaranya melakukan kegiatan yang positif seperti *outbond*, *family gathering*, senam sehat dan lain-lain.
4. Memberikan hak asasi kepada karyawan dengan tidak memberikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan atau beban kerja yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Sohail, Robina Safdar, Salam Saleem. 2014. *Effect of Work Motivation and Organizational Comitment on Job Satisfaction*. Global Journal Inc (USA) Volume 14 Issue 6

- Online ISSN: 2249-4588& Print ISSN: 0975-5853.
- As'ad, M. 2009. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Gudono, Teori Organisasi, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko (2010), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE
- Hidayat, A. Aziz. 2017. Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan, Jakarta: Salemba Medika
- Martoyo, S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Notoatmojo, 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. 2010. *Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance*. *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, 617–635.
- Ridwan, 2010, Metode dan Teknis Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jearsy: Pearson.
- Siagian, Sondang P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, 2011, Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS, Jogjakarta: Gava Media
- Singh, R.R., Chauhan, A., Agrawal, S., & Kapoor S. 2011. *Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction – a Comparative Study*. *IJCSMS International Journal of Computer Science and Management Studies*, Vol. 11, Issue 02, Aug 2011. pp. 9-18.
- Uddin, M.J., Luva R.H., & Hossian, S.M.M. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 2, pp. 63-77.
- Usman, Husaini, 2009, Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia; Teori, Psikologi, Hukum KetenagaKerjaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, 2010, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Jakarta: Indeks PT. Zanafala Publishing.

Lampiran

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 ^a	,639	,599	,28911	,964

- a. Predictor: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN
 b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,665	2	1,333	15,943	,000 ^b
	Residual	1,504	18	,084		
	Total	4,170	20			

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

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,346	,617		,562	,581
	KEPUASAN	,548	,195	,577	,2,810	,012
	MOTIVASI	,310	,231	,276	1,344	,196

- a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Tabel 4. Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0568	4,2797	3,7619	,36504	21
Residual	-,40676	,75933	,00000	,27427	21
Std. Predicted Value	-1,932	1,418	,000	1,000	21
Std. Residual	-1,407	2,626	,000	,949	21

- a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS