

## ***The Effect Of Motivation, Training, And Job Satisfaction On Work Productivity At PT. Kerta Rajasa.***

### **[Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa]**

Rosy Dina Husna<sup>1)</sup>, Herlinda Maya Kumala Sari<sup>2)</sup>, Vera Firdaus<sup>3)</sup>, Lilik Indayani<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: 162010200245@umsida.ac.id

**Abstract.** *This research includes a type of quantitative research with hypothesis testing. The population used in this study is all employees of the warehouse as many as 115 employees. The sampling technique uses non probability sampling. The sampling technique used in this study is purposive sampling technique. Based on the calculation of the slovin formula, a total sample of 89 people was obtained. The analytical tools used in this study were multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), correlation coefficient using the SPSS version 22 application program. The data used in this study were questionnaire data and data sourced from PT. Kerta Rajasa. Data collection techniques using a questionnaire. The results of this study prove that motivation influences work productivity. Training has an effect on work productivity. Job satisfaction affects work productivity.*

**Keywords** – *Motivation, Training, Job Satisfaction, and Work Productivity.*

**Abstrak.** Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian gudang sebanyak 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Berdasarkan perhitungan rumus slovin, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 89 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), koefisien korelasi dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan data yang bersumber dari PT. Kerta Rajasa. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci** – Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

## **I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Maka dari itu, suatu organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya serta berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara optimal. Bahkan kelancaran dan maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi yang dilakukan di dalam perusahaan tersebut.

PT. Kerta Rajasa merupakan perusahaan yang memproduksi karung plastik. PT. Kerta Rajasa merupakan sebagai perusahaan yang memproduksi woven bag dan flexible intermediate bulk container (FIBC) atau jumbo bag terbesar di Indonesia. PT. Kerta Rajasa mempunyai visimisi yang ingin dicapai. Visi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu PT. Kerta Rajasa sebagai produsen karung plastik dan aksesorisnya yang terkemuka di dunia dengan menempatkan diri sebagai produsen global di Industri Karung Plastik Internasional. Sedangkan, misi yang dimiliki oleh perusahaan PT. Kerta Rajasa adalah menjadi perusahaan yang terus maju, tanggap, dapat dipercaya, dan dapat memenuhi semua permintaan karung plastik dan aksesorisnya, baik untuk perdagangan domestik maupun internasional. Sehingga PT. Kerta Rajasa tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat penting dalam hal ini, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam

produktivitas kerja. Tetapi berdasarkan data dari arsip PT. Kerta Rajasa hasil pencapaian antara realisasi dan target pada tahun 2019, mulai dari bulan Januari-Desember mengalami naik turun.

Hal ini juga didukung berdasarkan dari laporan kerja praktek PT. Kerta Rajasa sedang mengalami pengembangan dan perbaikan. PT. Kerta Rajasa harus meningkatkan produktivitas karyawannya agar karyawan dapat mencapai realisasi yang sudah direncanakan oleh perusahaan. PT. Kerta Rajasa membuat beberapa strategi pemasaran yang sampai saat ini terus mengalami pengembangan dan perbaikan untuk mencapai produktivitas yang optimal, salah satunya adalah persaingan yang sehat yang dilakukan oleh PT. Kerta Rajasa karena munculnya perusahaan-perusahaan lainnya yang mulai bergerak dalam bidang yang sama. Salah satu strategi yang digunakan saat ini yang tak kalah penting antara lain sikap terbuka dari perusahaan PT. Kerta Rajasa dalam menerima komplain dari pihak customer dan bersedia segera memperbaiki kesalahan tersebut, terus memberlakukan by order dengan mencari perusahaan-perusahaan lain yang memanfaatkan karung plastik, dan membuat website khusus PT. Kerta Rajasa untuk mengenalkan produk-produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut beserta keunggulan-keunggulan yang dimiliki, serta dapat memperluas customer yang tidak hanya diperoleh dalam satu wilayah.

Sehingga produktivitas kerja PT. Kerta Rajasa Sidoarjo sangatlah penting untuk diperhatikan karena merupakan peranan yang menentukan keberhasilan dan berjalannya perusahaan. Produktivitas kerja adalah komparasi hasil pekerjaan dengan bahan, waktu, pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien serta efektif dengan baik dengan tetap menjaga kualitas produk atau jasa tersebut [1]. Terdapat beberapa factor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja diantaranya motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [2]. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Jika sudah demikian maka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi akan berlangsung dengan efektif dan efisien, artinya dari segi waktu dan biaya bias menghasilkan produktivitas yang optimal. Penelitian yang mencakup motivasi pernah dilaksanakan oleh [3] dan [4] yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja yaitu motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi [6].

Selain pemberian motivasi, pelatihan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pelatihan (training) adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional [7]. Untuk itu, setiap perusahaan berusaha mengadakan suatu program pelatihan guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian serta keterampilan bagi karyawannya. Pelatihan merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat meningkat apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Penelitian terkait motivasi dilakukan oleh [8] dan [9] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang berbeda dilakukan oleh [10] yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja yaitu Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan, hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya [11].

Bukan hanya motivasi dan pelatihan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka memiliki sikap positif terhadap tugas pekerjaan mereka dan merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini. Kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dipunyai setiap individu, sehingga mempunyai pangkat kepuasan yang berlainan serasi pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri [12]. Sehingga kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai cara seseorang mengalami pekerjaan yang disebabkan oleh sikapnya terhadap pekerjaan yang berbeda. Penelitian terkait kepuasan kerja dilakukan oleh [13] dan [14] hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat yang menurutnya akan diterimanya. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka memiliki sikap positif terhadap tugas pekerjaan mereka dan merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini sehingga dapat menyebabkan produktivitas kerja yang optimal.

Dari hasil penelitian jurnal tersebut, peneliti mengambil celah atau gap penelitian menggunakan *Evidence gap*. *Evidence gap* merupakan kesenjangan yang ada dari hasil penelitian terdahulu [16]. Peneliti menemukan adanya kesenjangan dan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu tentang Motivasi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, dari sebagian jurnal yang telah dikumpulkan tersebut dapat dipergunakan agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih kuat, dikarenakan isi atau pembahasan yang ada pada tiap jurnal bisa dijadikan sebagai acuan. Sebagian jurnal penelitian yang sudah disebutkan, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hal spesial yang menjelaskan mengenai motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Kerta Rajasa.**”

**Rumusan Masalah:** Pengaruh Motivasi Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Kerta Rajasa.

**Pertanyaan Penelitian:** Pertama : Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja? Kedua : Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja? Ketiga : Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

**Kategori SDGs:**

Sesuai dengan kategori SDG’s artikel ilmiah ini menggunakan SDG’s point ke 8 (delapan) yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

## II. KAJIAN LITERATUR

### A. Variabel Independen (X)

#### Motivasi

Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai agar mau bekerja lebih giat dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal [17]. Penelitian yang mencakup motivasi pernah dilaksanakan oleh [18], dan [19] yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur variabel motivasi yaitu : Pertama Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya. Kedua Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Ketiga Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Keempat Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja. Kelima Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya [20].

#### Pelatihan

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan [21]. Penelitian terkait motivasi dilakukan oleh [22], dan [23] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan yaitu: Pertama Materi yang dibutuhkan, artinya materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. Kedua Metode yang Digunakan, artinya metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding). Ketiga peserta pelatihan, artinya peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. Keempat kemampuan

instruktur pelatih, artinya pelatih yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan. Kelima peserta pelatihan, artinya peserta pelatihan karyawan dari perusahaan tersebut [24].

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat yang menurutnya akan diterimanya [25]. Penelitian terkait kepuasan kerja dilakukan oleh [26] dan [27] hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Indikator yang dapat digunakan mengenai variabel kepuasan kerja yaitu : Pertama pekerjaan itu sendiri. Kedua promosi. Ketiga pengawasan. Keempat kelompok kerja. Kelima kondisi kerja [28].

#### **B. Variabel Dependen (Y)**

##### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah tolak ukur untuk mengetahui masukan (input) atau keluaran dan juga menjelaskan bagaimana cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam memproduksi barang ataupun jasa [29]. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas menyangkut banyak aspek yang ada dalam diri manusia yaitu berupa sikap, etika, mental dan kemampuan sehingga dapat dijadikan motivasi atau dorongan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang berkompeten. Indikator yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu : Pertama Kemampuan, artinya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kedua Semangat kerja, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Ketiga Pengembangan diri, artinya pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Keempat Mutu, artinya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Kelima Efisiensi, artinya perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan [30].

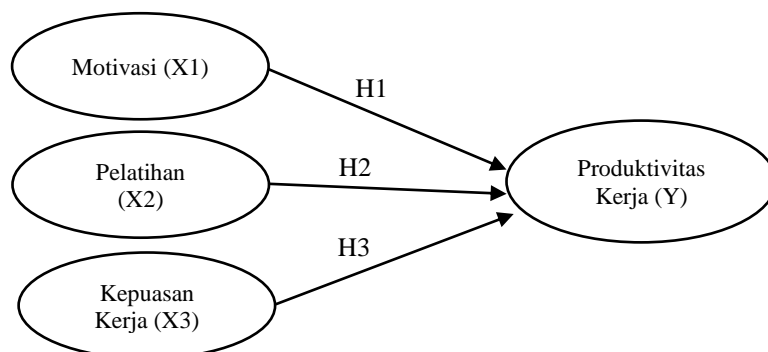
### **III. METODE**

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif. Adapun fokus dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja sebagai variabel (Y). Pengumpulan data melalui kuisioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden yang bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup dengan tujuan memberikan keleluasaan kepada responden memberikan jawaban-jawabannya sebagai bentuk penggalan data, dan data sekunder sebagai sumber informasi data dari penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala likert. Peneliti menggunakan lima alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada bagian gudang sebanyak 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu [31]. Berdasarkan teknik sampling tersebut maka karakteristik responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan perhitungan rumus Solvin dengan batas kesalahan 5% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 89 orang. Jadi, jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 89 responden. Kemudian data tersebut akan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji T, dan uji R<sup>2</sup> yang dioperasikan menggunakan program SPSS [32]. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya data dalam suatu kuisioner. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur satu kuisioner dalam indikator agar dapat memperoleh informasi sebagai pengumpulan data. Uji normalitas untuk mengetahui seberapa diketahuinya data pada saat penyebaran kuisioner.

Adapun Kerangka Konseptual Sebagai Berikut :



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

**Hipotesis:**

H1: Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

H2: Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap produktivitas kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

#### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Berikut adalah deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data.

#### Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	34	38.2	38.2	38.2
	Wanita	55	61.8	61.8	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Hasil diatas Menunjukkan bahwa responden dari penelitian ini sebanyak 89 responden, dengan kualifikasi responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 34 responden dengan prosentase 38,2% dan responden yang berjenis kelamin wanita 55 responden dengan prosentase 61,8%.

#### Identitas Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2.** Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<20 tahun	4	4.5	4.5	4.5
	>50 tahun	10	11.2	11.2	15.7
	20-29 tahun	22	24.7	24.7	40.4
	30-39 tahun	23	25.8	25.8	66.3
	40-49 tahun	30	33.7	33.7	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Hasil diatas menunjukkan bahwa responden dari penelitian ini dengan kualifikasi usia <20 tahun sebanyak 4 dengan presentase 4,5%, >50 tahun sebanyak 10 dengan presentase 11,2%, 20-29 tahun sebanyak 22 dengan presentase 24,7%, 30-39 tahun sebanyak 23 dengan presentase 25,8%, dan usia 40-49 sebanyak 30 dengan presentase 33,7%.

## Pengujian Kualitas Data

### Uji Validitas

Dalam menghitung validitas menggunakan *correlation pearson moment*.  $N = 89$  dengan taraf signifikansi 5% pada distribusi r-tabel 89, maka didapat r-tabel sebesar 0,208.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,764	0,208	Valid
	X1.2	0,847		Valid
	X1.3	0,743		Valid
	X1.4	0,811		Valid
	X1.5	0,558		Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,661		Valid
	X2.2	0,711		Valid
	X2.3	0,660		Valid
	X2.4	0,746		Valid
	X2.5	0,768		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,709		Valid
	X3.2	0,722		Valid
	X3.3	0,752		Valid
	X3.4	0,676		Valid
	X3.5	0,438		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,742	Valid	
	Y1.2	0,773	Valid	
	Y1.3	0,457	Valid	
	Y1.4	0,679	Valid	
	Y1.5	0,413	Valid	

Suatu pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. pada penelitian ini responden berjumlah 89 maka r tabel yang diketahui adalah 0,208. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan semua butir pernyataan adalah valid, sebab butir pernyataan menunjukkan r-hitung lebih besar dari r-tabel.

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Berikut hasil pegujian reliabilitas :

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,793	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,781	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(X3)	0,760	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,743	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kesemua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. sehingga dapat dikatakan reliabel dengan variabel motivasi sebesar 0,793, pelatihan sebesar 0,781, kepuasan kerja sebesar 0,760, dan produktivitas kerja sebesar 0,743. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi reliabilitas dengan sangat baik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas secara statistik dengan memilih Signifikansi di bagian *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun ketentuan yang digunakan sebagai berikut:

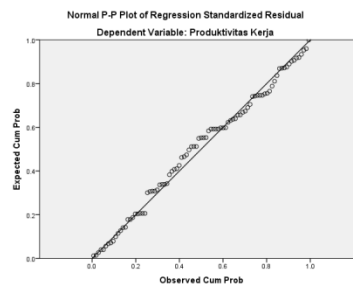
Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

**Tabel 3.** Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		89
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.82632623
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.067
	<i>Positive</i>	.051
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.631
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.821
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Setelah diketahui hasil pengujian tersebut, telah didapat nilai dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,631 bahwa nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 ( $>0,05$ ). Jadi bisa ditarik kesimpulan data tersebut berdistribusi normal. Agar lebih diketahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila sebaran data membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal sebagaimana pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1.** Normal Probability Plot

Dari hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka hasil yang didapat dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat *normal probability plot*, yang artinya data dalam penelitian tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga hubungan antar variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Namun jika sebaliknya maka hubungan antar variabel dikatakan tidak linear.

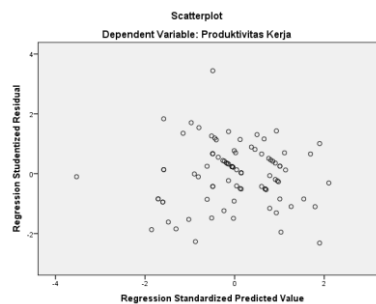
**Tabel 4.** Uji Linieritas

Variabel	F	<i>Sig. Linearity</i>	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Y	63,674	0,000	Sig. <0,05	<i>Linier</i>
X2 → Y	32,361	0,000	Sig. <0,05	<i>Linier</i>
X3 → Y	15,461	0,000	Sig. <0,05	<i>Linier</i>

Berdasarkan hasil pengujian penelitian di atas didapatkan nilai *sig. Linearity* guna variabel motivasi serta produktivitas kerja produk sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), pelatihan serta variabel produktivitas kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dan variable kepuasan kerja serta produktivitas kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari seluruh variable tersebut usai menunjukkan nilai *sig. Linearity*  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variable bersifat linier, berarti apabila terdapat kenaikan skor variabel *independent* diikuti dengan kenaikan skor variable *dependent*.

#### Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisisnya Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Kemudian jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat diamati bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 maupun dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat membuktikan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Motivasi	.728	1.373
Pelatihan	.741	1.350
Kepuasan Kerja	.888	1.126

*a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai *tolerance* pada variabel motivasi sebesar 0,728 dan nilai *VIF* sebesar 1,373, variabel pelatihan sebesar 0,741 dan nilai *VIF* sebesar 1,350, serta variabel kepuasan kerja sebesar 0,888 dan nilai *VIF* sebesar 1,126. Ke-tiga variabel tersebut masing-masing memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan metode *Durbin-Watson*. Adapun standart yang biasanya digunakan dalam sebuah penetian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai yang didapatkan dari *Durbin-Watson* ini dibawah 5.

**Tabel 6.** Uji Autokorelasi  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.488	1.858	2.098

*a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Motivasi*

*b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di dapatkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,098. Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai *Durbin-Watson* di bawah 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai *Durbin-Watson*  $2,098 < 5$ .

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Analisa Regresi Linier Berganda  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.803	1.876			
Motivasi	.420	.077	.489	5.470	.000
Pelatihan	.188	.076	.218	2.464	.016
Kepuasan Kerja	.189	.081	.189	2.333	.022

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,803 + 0,420X_1 + 0,188X_2 + 0,189X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

### Nilai konstanta adalah 3,803

Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X1), pelatihan (X2) dan kepuasan kerja (X3), maka nilai variabel terikat produktivitas kerja (Y) tetap konstan.

### Motivasi (X1)

Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X1) sebesar 0,420 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X1), akan mengakibatkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,420 atau 4,20 % .

### Pelatihan (X2)

Nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan (X2) sebesar 0,188 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan (X2), akan mengakibatkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,188 atau 18,8 %.

### Kepuasan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,189 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja (X3), akan mengakibatkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,189 atau 18,9 %.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel. Apabila jumlah thitung lebih besar daripada ttabel, maka terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), begitupun sebaliknya. Berikut hasil uji t :

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.803	1.876			
Motivasi	.420	.077	.489	5.470	.000
Pelatihan	.188	.076	.218	2.464	.016
Kepuasan Kerja	.189	.081	.189	2.333	.022

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui nilai t-tabel dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $89 - 3 - 1 = 85$ ) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,66298.

### Variabel Motivasi (X1)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,470, sehingga nilai t hitung > t tabel yaitu 1,66298. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Variabel Pelatihan (X2)**

Diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,464, sehingga nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu 1,66298. Dengan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

Diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,333, sehingga nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu 1,66298. Dengan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Uji R**

Uji  $R$  digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji  $R$  :

**Tabel 9.** Uji  $R$ *Model Summary<sup>b</sup>*

Model	$R$	$R$ Square	Adjusted $R$ Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.488	1.858	2.098

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji  $R$  di dapatkan nilai  $R$  sebesar 0,711. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent dinilai cukup kuat karena memiliki nilai yang mendekati angka 1.

**Uji ( $R^2$ )**

Uji  $R$  square digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji  $R$  square :

**Tabel 10.** Uji  $R^2$ *Model Summary<sup>b</sup>*

Model	$R$	$R$ Square	Adjusted $R$ Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.488	1.858	2.098

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji determinasi berganda ( $R^2$ ) di dapatkan nilai  $R$  square sebesar 0,505 atau 50,5% sehingga dapat dideskripsikan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan mengenai variabel produktivitas kerja yang terdapat di penelitian dan sisanya sebesar 49,5% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian.

**B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui masing-masing variabel penelitian seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid.

**H1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa.**

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan motivasi akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan juga merasa senang karena dapat motivasi dari atasan, sehingga apabila karyawan termotivasi untuk bekerja dengan jangka panjang selama bekerja di PT. Kerta Rajasa merasa senang. Selain itu pemberian apresiasi atas kemampuan yang dimiliki karyawan oleh perusahaan, hal itu dapat membuat karyawan lainnya juga termotivasi untuk mendapatkan apresiasi. Dimana apresiasi yang diberikan berupa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas karyawan, atasan memberikan motivasi berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan. Indikator yang berkontribusi yang paling besar yaitu kebutuhan sosial, karena kebutuhan sosial karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif lagi sehingga produktivitasnya meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, motivasi menjadi penting karena

dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi [6]. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3], [4], [18], dan [19] yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **H2 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa.**

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya metode yang diterapkan dalam pelatihan membantu mempermudah pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Peran pelatih dalam memberikan pelatihan menjadikan karyawan mempunyai keahlian lebih dari yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. PT. Kerta Rajasa memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh PT. Kerta Rajasa bisa memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengasah menjadi lebih baik dalam meningkatkan kemampuan. Selain itu PT. Kerta Rajasa juga memberikan pelatihan berupa materi yang nantinya akan dipraktikkan oleh karyawan, sehingga pengetahuan karyawan akan lebih luas. Hal itu semua dapat menyebabkan produktivitas kerja meningkat dan kualitas kerja yang berkualitas. Indikator yang berkontribusi paling besar yaitu peserta pelatihan, karena apabila peserta pelatihan sudah mendapatkan pelatihan yang bagus akan menimbulkan produktivitas kerja yang berkualitas juga. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan, hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya [11]. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [8], [9], [22], dan [23] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **H3 : Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa.**

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya semangat kerja yang tinggi karena karyawan merasakan kepuasan tersendiri sehingga dapat menciptakan kerjasama yang baik dan kondusif. Kepuasan lain yang dirasakan oleh karyawan PT. Kerta Rajasa yaitu karyawan merasa puas dalam bekerja karena adanya pemberian promosi kepada karyawan untuk pengembangan jenjang karir, hal ini membuat saya semakin meningkatkan etos kerja saya. Selain itu atasan memberikan perhatian besar terhadap kepentingan karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan dan menimbulkan produktivitas kerja meningkat. Lingkungan kerja yang positif juga dapat membuat produktivitas kerja karyawan di perusahaan mampu memberikan dampak yang bagus bagi karyawan. Dan hal lain yang dapat membuat produktivitas meningkat yaitu kebijakan perusahaan dalam menempatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Indikator yang berkontribusi paling besar yaitu kelompok kerja, karena apabila memiliki kelompok kerja yang kompak akan menimbulkan produktivitas yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, yaitu kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat yang menurutnya akan diterimanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [13], [14], [26], dan [27] hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **V. SIMPULAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kerta Rajasa.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu sebab adanya bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih untuk Bapak/Ibu dosen dan staff Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing penelitian.

## REFERENSI

- [1] Badriyah, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia Bagia.
- [2] Sa'adah, L. 2021. Metode penelitian ekonomi dan bisnis. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- [3] Rachman, Muhammad Arif., Nurjanah Rahayuningsih., Samsul Anwar. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, Vol.8, No.4.
- [4] Apriansyah, Muger., Agrasadya., Ading Sunarto. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal ARASTIRMA*, Vol. 2, No. 2.
- [5] Dhyhan, Ryani., Parashakti., Dewi Noviyanti. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, Vol. 1, No. 2 DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994
- [6] Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [7] Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2017. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angeli. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Melat, Berti Anggun. 2022. Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *Jurnal Kajian Ekonomi Bisnis dan Islam*, Vol 3, No. 6. DOI: 1047467/elmal.v3i6.1200
- [9] Andi Ardasanti., Aryati Arfah., Baharuddin Semmaila., Arifin. 2022. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*. Vol. 5 No. 3.
- [10] Lestari, Amanda Wahyu. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*. Vol. 8, No. 1. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita>
- [11] Komarudin, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 1, No. 2.
- [12] Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [13] Nabella, Septa Diana., Sumardin., Rahman Syahputra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *JURNAL JUMKA* Vol. 1 No. 1.
- [14] Fauzi, Achmad., E. Sulistianingsih., K.Rahmadanti., N.A Hanifah., S. M Putri., W. T. Nabila. 2022. Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3, No. 6. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- [15] Tanri, Liza. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Tiga Permata. *AGORA*, Vol 6, No 2.
- [16] Siregar, Edison. 2022. *Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Widina Media Utama.
- [17] Adilaha, Rifdah., Vera Firdaus. 2023. Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, Vol. 2, No. 1. <http://ejournal.stietrianandra.ac.id/index.php/jimak>
- [18] Ordelia, Sherlie., Kurniati W. Andani. 2022. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Santa Great Industry Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 04, No. 01.
- [19] Nainggolan, Angel., Paul Eduard Sudjiman. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *INTELEKTIVA*, Vol. 3, No. 9.
- [20] Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [21] Anwar, Dziki Nur Alif Fatul., Vera Firdaus. 2023. Dampak Pelatihan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Analisis Kuantitatif. *Academia Open*, Vol. 8, No. 1. DOI:1021070/acopen.8.2023.431
- [22] Rachman, Muhammad Arif., Nurjanah Rahayuningsih., Samsul Anwar. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, Vol.8, No.4.
- [23] Sari, Della Mafilla., Dewi Andriani. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.1, No.9.

- [24] Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [25] Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.
- [26] Nidayawati. 2022. Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*, Vol. 21, No. 1.
- [27] Rambembuoch, Credo Galileo., Olivia S. Nelwan., Yantje Uhing. 2023. Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA*, Vol.11, No.1.
- [28] Meithiana Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi asli. Indomedia Pustaka.
- [29] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya..
- [30] Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [31] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Edisi 27. Bandung: Alfabeta.
- [32] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: UNDIP

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*