

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. FAJAR PUTRA PLASINDO PASURUAN**

*Lutfi Afandi  
Safaat, ST.,MM  
Parwita Setya Wardhani, SE.,Msi*

*Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
[Fandiataff@gmail.com](mailto:Fandiataff@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, 1. Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2. Mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas, dan 3. Pengaruh motivasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan yang berjumlah 38 orang. Sedangkan teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh. Alat uji yang digunakan adalah regresi linear dengan analisis jalur menggunakan software SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa, 1. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan 3. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja.

**Kata kunci :** Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

**ABSTRACT**

*This research aims to determine, 1. The effects of motivation, compensation and work environment toward job satisfaction, 2. The effect of motivation, compensation, work environment and job satisfaction toward productivity, and 3. The effect of compensation motivation and work environment toward productivity by focusing on job satisfaction of the employees of PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan. This research was conducted by using a quantitative approach that is research focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools and to generate conclusions that can be generalized. The population of this research is the employees of PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan, that has 38 employees. While the sampling technique which is used is a census or saturated sampling technique. The test tool which is used is a linear regression with path analysis using SPSS 21 software. Based on the results of the analysis, the researcher finds three conclusions, those are, 1. Motivation, compensation, and work environment have a positive and significant effect toward job satisfaction, 2. Motivation, compensation, work environment and job satisfaction has a positive and significant effect toward productivity, and 3. Motivation, compensation and work environment by focusing on job satisfaction has a positive and significant effect on productivity.*

**Keywords :** Motivation, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Work Productivity

**PENDAHULUAN**

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik

akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-

unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market* (Hasibuan, 2017:1)

Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *manpower management*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan karyawan didukung dengan adanya motivasi, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai kepada karyawan perusahaan. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan suatu perusahaan.

Menurut Hariandja (2002: 291) kepuasan karyawan dapat dilihat dari “ Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan

diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup gaji, insentif, bonus, asuransi kesehatan, program pelayanan karyawan dan lain-lain. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan suasana kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik ditempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak dalam proses produktivitas.

PT. Fajar Putra Plasindo adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan palet plastik dan produk plastik lainnya yang berada di Jalan Raya Raos Pecinan, Gempol - Kabupaten Pasuruan. Berbagai produk plastik diproduksi dengan teknologi canggih untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar. Oleh karena itu PT. Fajar Putra Plasindo harus menuntut karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Sehingga menuntut para karyawannya bekerja dengan lebih profesional, lebih percaya dengan rekan kerja dengan saling kerjasama, lebih kritis menanggapi pendapat orang lain dan dapat memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan. Semua hal yang dilakukan PT. Fajar Putra Plasindo mulai

dari perubahan hingga inovasi, akan berdampak pada kejiwaan karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada produktifitas kerja.

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok lebih baik hari ini. Maka produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT Fajar Putra Plasindo, Gempol Pasuruan.”

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Putra Plasindo?
8. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?
9. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?

10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Pengertian Manajemen**

Menurut Hasibuan (2017:1) Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market.*

### **Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2017:10) “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”. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### **Pengertian Motivasi**

Hasibuan Malayu S.P (2017:218) mengemukakan bahwa : “Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

### **Indikator Motivasi**

Dari teori motivasi berprestasi David McClelland dalam Sedarmayanti (2017:155) diperoleh indikator Motivasi sebagai berikut :

1. Keinginan untuk lebih baik
2. Keinginan untuk menyelesaikan tugas
3. Keinginan untuk memberi pengaruh
4. Keinginan untuk tanggungjawab
5. Keinginan untuk bekerjasama
6. Keinginan untuk menjalin hubungan baik

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung dan komoensasi tidak langsung.

### **Indikator Kompensasi**

Beberapa indikator kompensasi langsung menurut Hasibuan (2017:118) sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus

Indikator Kompensasi tidak langsung menurut Sedarmayanti (2017:175) adalah sebagai berikut:

- d. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja.
- e. Pembayaran terhadap bahaya.
- f. Program Pelayanan Karyawan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Beberapa indikator Lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59-61) sebagai berikut :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Hubungan rekan kerja setingkat
- e. Hubungan atasan dengan karyawan
- f. Kerjasama antar karyawan

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut teori dua-faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Sedarmayanti (2017:166), kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja dan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut teori dua-faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Sedarmayanti (2017:166) diperoleh indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Kesempatan promosi
- a. Kondisi kerja
- b. Gaji atau upah yang pantas
- c. Pengawas (supervisi)
- d. Rekan kerja

### **Pengertian Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2011:99) Produktivitas merupakan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini.

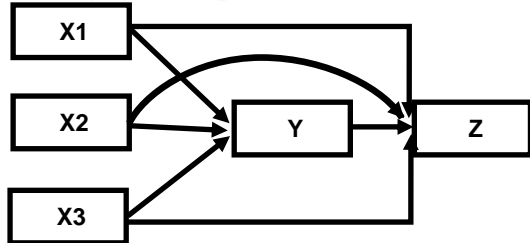
### **Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2011:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

**Kerangka Konseptual**



**Keterangan:**

- X<sub>1</sub> : Motivasi
- X<sub>2</sub> : Kompensasi
- X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja
- Y : Kepuasan Kerja
- Z : Produktivitas

**Hipotesis**

- H1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H8. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H9. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.
- H10. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besarkah pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Jumlah karyawan pada PT Fajar Putra Plasindo adalah sebanyak 38 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, dikarenakan jumlah populasinya hanya 38 karyawan, maka teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

**Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah karyawan PT. Fajar Putra Plasindo yang beralamatkan di Jl. Raya Raos Pecinan, Desa Carat Kejapanan Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan melalui dua cara yaitu: observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Pada analisis kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari 1) uji normalitas 2) uji multikolinearitas 3) uji heteroskedastisitas. Penulis juga menggunakan analisa jalur (Path Analysis).

Pengujian hipotesis yang digunakan meliputi: Uji T serta uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>.

**PEMBAHASAN**

**Profil Responden**

Deskripsi mengenai profil responden dalam penelitian ini disajikan seperti tabel 1 berikut.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pengujian validitas butir instrumen motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid, ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Hasil uji *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa seluruh

instrumen reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

**Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak

terjadi penyimpangan baik pada uji normalitas, uji multikolinearitas maupun uji heteroskedastisitas yang tercantum pada tabel 2.

**Table 1** Deskripsi Responden

Kriteria	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	37	97%
	Wanita	1	3%
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0%</b>
Usia	<20 Tahun	10	26%
	21-25 Tahun	11	29%
	26-30 Tahun	5	13%
	31-40 Tahun	8	21%
	>40 Tahun	4	11%
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0%</b>
	Pendidikan	SMP	2
SMA		33	87%
D3		2	5%
S1		1	3%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

**Table 2** Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	p (0,992; 0,758) > 0,05	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,264; 0,984; 0,266; 0,203; 0,798; 0,198; 0,170) > 0,1 VIF (3,782; 1,017; 3,756; 4,916; 1,253; 5,056; 5,869) < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	p (0,868; 0,832; 0,405; 0,343; 0,651; 0,626; 0,636) > 0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

**Path Analysis**

**Table 3** Hasil Uji t Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta		1,121	0,270
Motivasi (X1)	0,440	3,193	0,003
Kompensasi (X2)	0,201	2,813	0,008
Lingkungan Kerja (X3)	0,471	3,430	0,002

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

**Table 4** Hasil Uji t Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta		-2,147	0,39

<b>Motivasi (X1)</b>	0,363	3,820	0,001
<b>Kompensasi (X2)</b>	0,152	3,166	0,003
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	0,296	3,069	0,004
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,327	3,148	0,003

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari kedua substruktur dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi  $0,003 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Analisis pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi  $0,008 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi  $0,002 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Analisis pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas (Z) diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas.
5. Analisis pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap variabel produktivitas (Z) diperoleh nilai signifikansi  $0,003 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas.
6. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas (Z) diperoleh nilai signifikansi  $0,004 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas.
7. Analisis pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel produktivitas (Z) diperoleh nilai signifikansi  $0,003 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat

pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas.

8. Analisa pengaruh motivasi (X1) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap produktivitas (Z), diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas sebesar 0,365. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi (X1) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap produktivitas (Z) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z, yaitu :  $0,393 \times 0,367 = 0,144$ . Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu :  $0,365 + 0,144 = 0,509$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,365 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,144 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.
9. Analisa pengaruh kompensasi (X2) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap produktivitas (Z), diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas sebesar 0,119. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap produktivitas (Z) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z, yaitu :  $0,140 \times 0,367 = 0,051$ . Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu :  $0,119 + 0,051 = 0,170$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,119 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,051 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.
10. Analisa pengaruh lingkungan kerja (X3) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap

produktivitas (Z), diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 0,270 . Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X3) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap produktivitas (Z) adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z, yaitu :  $0,382 \times 0,367 = 0,14$ . Maka pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu :  $0,27 + 0,14 = 0,41$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,27 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,14 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X3 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Analisa dan pengujian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis pertama menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerjadengan nilai signifikansi sebesar 0,003 . Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. FPP dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. didukung dengan teori Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2017:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Nurcahyani dan Adyani (2016) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 3,29 dan 3,28 dengan kategori sangat tinggi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. FPP dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat karyawan dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan, memberikan hasil terbaik dan saling menghormati sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

Hipotesis pertama menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Pamungkas (2018) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Purwanto dan Wulandari (2016) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi dan produktivitas sebesar 3,29 dengan kategori sangat tinggi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. FPP dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat karyawan dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan, memberikan hasil terbaik dan saling menghormati untuk mencapai keinginan pribadi dan tujuan perusahaan mengingat PT. FPP termasuk perusahaan baru berdiri tahun 2016 dan memiliki karyawan sebanyak 38 orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Perusahaan ini terletak di Jl. Raos Pecinan Pasuruan dan terletak dikawasan yang strategis yang memiliki banyak competitor yang beroperasi ditempat yang sama. Sehubungan dengan hal tersebut tidak membuat karyawan menjadi patah semangat untuk terus memotivasi diri dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang akan membantu operasional perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya produksi setiap tahunnya PT. FPP dibanding dengan kompetitor di wilayah yang sama. Untuk itu pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja agar produktivitas terus meningkat.



### 3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Nurcahyani (2016) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 3,26 dengan kategori tinggi dan kepuasan kerja sebesar 3,28 dengan kategori sangat tinggi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari sistem pemberian gaji dilaksanakan setiap bulan, karyawan PT. FPP sering melakukan lembur untuk memenuhi Permintaan akan pallet plastic dan produk plastic yang terus meningkat dan pendapatan karyawan bertambah sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 4. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Purwanto dan Wulandari (2016) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi dan produktivitas sebesar 3,29 dengan kategori sangat tinggi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari sistem pemberian gaji dilaksanakan setiap bulan, karyawan PT. FPP sering melakukan lembur untuk memenuhi Permintaan akan pallet plastic dan produk plastic yang terus meningkat sehingga pendapatan karyawan bertambah. Oleh karena itu PT FPP memberikan bonus dan insentif kepada karyawan yang berprestasi dan

memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, mengingat perusahaan baru berdiri tahun 2016 banyak bagian akan ditambahkan untuk meningkatkan produktivitas.

### 5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis pertama menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Fajar Putra Plasindo mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Pamungkas (2018) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Agbozo dan Owusu (2017) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 3,26 dengan kategori tinggi dan kepuasan sebesar 3,29 dengan kategori sangat tinggi.

Dari uraian diatas diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari bangunan tempat kerja PT. FPP memiliki standart keamanan yang memadai, alat pemadam kebakaran, karyawan menggunakan alat perlindungan diri, tersedia fasilitas meja kursi, mushola, tempat istirahat karyawan dan peralatan penunjang pekerjaan yang memadai. Sikap hangat dan saling menghormati antar karyawan, lingkungan yang bersih, aman dan mendukung membuat karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

### 6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

Hipotesis pertama menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang diberikan

pimpinan kepada karyawan PT. Fajar Putra Plasindo mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Purwanto dan Wulandari (2016) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Awan dan Tahir (2015) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif pada tingkat produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 3,26 dengan kategori tinggi dan produktivitas sebesar 3,29 dengan kategori sangat tinggi.

Dari uraian diatas diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. hal ini dapat dilihat dari bangunan tempat kerja PT. FPP memiliki standart keamanan yang memadai, alat pemadam kebakaran, karyawan menggunakan alat perlindungan diri, tersedia fasilitas meja kursi, mushola, tempat istirahat karyawan dan peralatan penunjang pekerjaan yang memadai akan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **7. Pengaruh kepuasan terhadap produktivitas karyawan**

Hipotesis pertama menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Fajar Putra Plasindo mempunyai dampak terhadap tingkat produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan almigo (2004) yang hasil penelitiannya menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,28 dan produktivitas sebesar 3,29 dengan kategori sangat tinggi.

Dengan demikian jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan tinggi. Perusahaan perlu meningkatkan hal yang membuat karyawan merasa senang dan puas dalam bekerja seperti pekerjaan yang menantang, pemberian penghargaan, promosi, kondisi kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan.

#### **8. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja.**

Hipotesis pertama menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Fajar Putra Plasindo mempunyai dampak terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan didukung oleh Edwin B. Flippo dala hasibuan (2017:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:343) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi, pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden variabel motivasi sebesar 3,29 yaitu dalam kategori sangat tinggi. Karyawan PT. Fajar berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan, bertanggung jawab atas hasil kerjanya, dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **9. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja**

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja. Dari hasil

pengolahan data diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Fajar Putra Plasindo mempunyai dampak terhadap produktivitas karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut teori dua faktor dalam Sedarmayanti (2017:166) faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan adalah gaji atau upah, jika tidak terpenuhinya faktor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai, pegawai tidak akan kecewa meski belum puas. Sistem pemberian gaji di PT. Fajar Putra Plasindo sudah sesuai hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai kuesioner variabel kompensasi dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,21. Tingkat penghasilan dan tambahan pendapatan lainnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja lebih produktif.

#### **10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja**

Hipotesis pertama menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan memperhatikan kepuasna kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Fajar Putra Plasindo mempunyai dampak terhadap produktivitas karyawan. menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja PT Fajar Putra Plasindo memiliki standar keamanan yang memadai, terdapat tempat istirahat, mushola dan peralatan penunjang pekerjaan yang memadai, hubungan yang harmonis antar karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebesar 3,26. lingkungan kerja yang sesuai akan membuat karyawan merasa tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika lingkungan kerja memadai maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan akan tinggi.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan meningkat.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika lingkungan kerja memadai maka produktivitas karyawan akan meningkat.

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan tinggi.
  8. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja.
  9. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi.
  10. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo. Jika lingkungan kerja karyawan sesuai standart, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.
1. Kepada perusahaan dapat terus memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karena dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan, diantaranya dengan meningkatkan hubungan kerjasama antar karyawan, saling menghormati dan menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
  2. Kepada perusahaan dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karena dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan, diantaranya dengan meningkatkan standar keamanan lingkungan kerja, peralatan penunjang kerja, fasilitas karyawan dan mempererat hubungan antar karyawan.
  3. Kepada Perusahaan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dapat berdampak pada Produktivitas kerja, diantaranya dengan memberikan penghargaan dan promosi kepada karyawan yang berprestasi agar mereka lebih bersemangat dalam mencapai hasil yang lebih baik.
  4. Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tetapi produktivitas kerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka penulis menyarankan hal-hal berikut :

#### DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan Produktivitas Karyawan*. E-jurnal Universitas Bina Darma Palembang, Vol 1 No.1
- Awan, Abdul G. dan M. Tafique Tahir. 2015. *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. European Journal of Business and Management, Vol. 7 No. 1
- George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia dan Yaw Boateng Atakorah. 2017. *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. Journal of Human Resource Management, Vol. 5, No. 1
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Imam Heryanto dan Totok Triwibowo. 2018. *Path Analysis menggunakan SPSS dan Excel*. Bandung : Informatika.
- Nurchayani Ni Made, Adyani Dewi. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 5 No.1
- Pamungkas, Sandi. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya.
- Purwanto, Agus Budi dan Wulandari, Octavia. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Bisnis & Manajemen STIE Pelita Nusantara Semarang, Vol. 2 No. 1
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2016. *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung : CV. Alfa Beta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta : Prenada Media.