

**PENGARUH MOTIVASI DAN SPESIALISASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT TITANI ALAM SEMESTA**

Oleh

Leny Diana Sukmawati

Email : lenydiana498@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung motivasi kerja, spesialisasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Titani Alam Semesta, untuk mengetahui produktivitas kerja di PT Titani Alam Semesta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel rumus dari Taro Yamane Sebanyak 91 orang. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara dan angket. Dalam menganalisis data digunakan metode uji t untuk pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 5,653 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka h_0 ditolak dan h_1 diterima. Hal ini berarti untuk variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar -0,166 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,868 ($0,868 < 0,05$) maka h_0 ditolak dan h_2 ditolak. Hal ini berarti untuk variabel spesialisasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan

tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,166 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka h_0 ditolak dan h_3 diterima. Hal ini berarti untuk variabel kepuasan kerja secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan hasil penelitian motivasi, spesialisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa berdasarkan uji F diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 402,179 dengan tingkat kesalahan 5% besarnya signifikan probability $0,000 < 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_4 diterima. Kesimpulannya bahwa variabel bersama-sama berpengaruh motivasi, spesialisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Kata Kunci : *motivasi kerja, spesialisasi kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja*

I. PENDAHULUAN

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi factor tenaga kerja(karyawan) mempengaruhi pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organisme memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan system manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG.Miner, 2016:23).

sebagai mana diungkapkan Wursanto (2015:132) adalah alasan, dorongan yang ada di diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu Motivasi karyawan dapat di pengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Karyawan yang ada dalam PT. Titani Alam Semesta ini sebanyak kurang lebih 1000 orang. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan

lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Titani Alam Semesta telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi seragam kerja, jaminan makanan, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semuanya itu diberikan kepada perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas. Suatu kerja sama dapat berlangsung dengan baik jika di antara pihak-pihak yang bekerja sama dilakukan pembagian kerja. Pembagian kerja merupakan penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas (Stoner, 2016).

II TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 2015:62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2015:56) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan

memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh McGregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

2. Spesialisasi kerja

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. Inti dari spesialisasi adalah pembagian tugas berdasarkan skill yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, agar tidak ada istilahnya pemborongan tugas oleh seseorang sehingga yang lain tidak melakukan hal apapun. Istilah spesialisasi kerja digunakan untuk mendeskripsikan sampai tingkat mana fungsi dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakekat spesialisasi kerja bahwa adalah daripada dilakukan oleh satu individu lebih baik pekerjaan itu dipecah menjadi sejumlah langkah dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan (Robbin, 2016: 132). Sedangkan Prof. Dr. Winardi, SE (2016:389) berpendapat bahwa spesialisasi kerja adalah proses dengan apa macam-macam tugas pekerjaan diterjemahkan kedalam suatu pembagian kerja. Semua pengorganisasian memerlukan beberapa spesialisasi.

3. Kepuasan Kerja

Hani Handoko (2015: 193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di

lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak menonton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Dikutip oleh Rusli Syarif (2017:1) mengatakan bahwa "definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu." Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2017:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif, 2017:1) memberi pendapat bahwa "Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan." Dan Menurut profesor Luis Sabourin (Rusli Syarif, 2017:1) adalah "Rumusan tradisional dari produktivitas total tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan terhadap saluran apa yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut. "Menurut Mukiyat (2016:481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian survey yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2015) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud disini ialah karyawan PT.Titani Alam Semesta. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduwan (2016) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sebagai peneliti sosial dan dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini cukup besar juga. Jumlah karyawan yang ada di PT.Titani Alam Semesta yaitu 1000 orang.

Bersadarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai

$$\text{berikut : } n = \frac{1000}{1000 \cdot (10\%)^2 + 1} = 90,90$$

Maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 91 orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur penelitian responden. Convenience sampling berarti unit sampling yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur dan bersifat kooperatif (Hamid, 2016).

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitan

Sebelum disebarakan kepada responden untuk pengambilan data maka angket motivasi kerja harus di uji coba terlebih dahulu. Uji coba angket dilakukan untuk mengetahui apakah angket tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Angket motivasi kerja ini diuji tingkat validitasnya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket motivasi kerja pada pt titania alam semesta

No Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0,928	0,207	Valid
2	0,915	0,207	Valid
3	0,932	0,207	Valid

Sumber : SPSS for Windows V.19.0(2018)

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua item soal tersebut valid. Item soal dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf signifikan yaitu 0,207. Dengan kata lain semua pertanyaan valid dan dapat dipergunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

a. Variabel motivasi kerja

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 5,653 dan t_{tabel} 1,661 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat yang signifikan diperoleh sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_0 untuk X1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Variabel spesialisasi kerja

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar -0,166 dan t_{tabel} 1,661 dengan tingkat yang signifikan diperoleh sebesar $0,868 < 0,05$ maka H_0 untuk X2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel spesialisasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian uji t dapat disimpulkan bahwa spesialisasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Variabel kepuasan kerja

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 6,110 dan t_{tabel} 1,661 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat yang signifikan diperoleh sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_0 untuk X3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian uji t dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

B. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT TITANI ALAM SEMESTA penelitian yang dilakukan pt titani alam semesta, dengan obyek karyawan sebagai sumber data dan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 5,653 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa untuk variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terjadi karena jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka produktivitas kerja juga akan meningkat, karyawan merasa puas dengan adanya motivasi kerja yang ada pada pt titani alam semesta. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan dan dipertahankan untuk menambah semangat karyawan pada pt titani alam semesta.
2. Pengaruh spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pt titani alam semesta. Dalam penelitian yang dilakukan pada pt titani alam semesta, dengan obyek karyawan sebagai sumber data dan menunjukkan bahwa spesialisasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar -0,166 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,868 ($0,868 < 0,05$). Hal ini bahwa untuk variabel spesialisasi kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terjadi karena jika spesialisasi kerja mengalami penurunan maka produktivitas

kerja juga akan turun hal ini, karyawan memandang spesialisasi kerja sebagai indikator penempatan karyawan, beban kerja, dan pembagian kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pt titani alam semesta. Dalam penelitian yang dilakukan pt titani alam semesta, dengan obyek karyawan sebagai sumber data dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 6,110 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa untuk variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pt titani alam semesta Dalam penelitian yang dilakukan pt titani alam semesta, dengan obyek karyawan sebagai sumber data dan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 5,653 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa untuk variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pengaruh spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pt titani alam semesta. Dalam penelitian yang dilakukan pada pt titani alam semesta, dengan obyek karyawan sebagai sumber data dan menunjukkan bahwa spesialisasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam

hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} spesialisasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar -0,166 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,868 ($0,868 < 0,05$). Hal ini bahwa untuk variabel spesialisasi kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pt titani alam semesta Dalam penelitian yang dilakukan pt titani alam semesta, dengan obyek karyawan sebagai sumber data dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 6,110 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa untuk variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terjadi karena jika kepuasan kerja mengalami kenaikan maka produktivitas kerja juga akan meningkat, karyawan merasa puas dengan adanya kepuasan kerja yang ada pada pt titani alam semesta. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan semangat karyawan dan motivasi karyawan untuk menambah semangat karyawan pada pt titani semesta alam.
4. Pengaruh motivasi kerja, spesialisasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, spesialisasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F diketahui bahwa besarnya F_{hitung} 402,179 dengan tingkat signifikan (profitabilitas) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja, spesialisasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa apabila "PT TITANI ALAM SEMESTA" memperhatikan motivasi kerja, spesialisasi kerja, dan kepuasan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

B. Saran

Sesuai hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT TITANI ALAM SEMESTA

Diharapkan pemilik pt titani alam semesta meningkatkan motivasi kerja, spesialisasi kerja dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Serta sebaiknya perusahaan juga memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan bagi pegawainya dengan berpedoman pada nilai-nilai syariah diantaranya, berupa gaji yang adil sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai, sehingga para pegawai dapat bekerja lebih produktif lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat menggunakan kategori tempat penelitian lain sebagai bahan penelitian sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai pembandingan dan dapat digunakan sebagai pembandingan dan dapat dijadikan sumber referensi lainnya

3. Bagi Lembaga

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan yang luas serta dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dipergustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fustino cardoso, 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Titani Alam Semesta*
- Edy, Sutrisno . 2014 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Grup
- Sandi Pamungkas, *Pengaruh Motivasi , Displin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Pada PT.MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA*, [http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo\(di](http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo(di) akses tanggal 10 desember 2018)
- Malayu Hasibuan . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Med.
- Donny, *Pengaruh motivasi kerja dan spesialisasi kerja karyawan pada produktivitas dampaknya pada karyawan PT Garuda Food Gresik :studi kasus pada* ,<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/3559>(di akses tanggal 10 desember 2018)
- George R. Terry,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In Media. Bogor
- Hadari Nawawi dalam Saydam (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. 2015. Pengertian Motivasi; Edisi Lima, Cetakan Lima Puluh Enam, Yogyakarta. In Med
- Mc.Gregar dari Siagian (2016:106).*Pengertian Motivasi Menurut Ahli*. Bandung: In Med
- F. Herzberg dalam Simon Devung (2016:106).*Pengertian Faktor-faktor Motivasi*, Jakarta: In med
- Mc.Donald dalam Sardiman (2016:73), Tinjauan Motivasi Bandung: In Med
- Prof. Dr. Winardi, SE (2016:389). Pengertian Spesialisasi Kerja.Bandung: In Med
- Adam Smith (Deliarnov; 2015).*Manfaat Spesialisasi Kerja*.Jakarta: In Med
- Menurut Fathoni (2016:87), Cara Untuk Mengukur Indikator Spesialisasi Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Hani Handoko (2015:193-194).*Pengertian Kepuasan Kerja*.Bandung :Alfabeta

Gilmer (2016).Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli.
Jakarta: Andi

Rusli Syarif (2017:1).Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta. In Med

Sukarna (2016:41).Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Menurut
Para Ahli.Kencana Prenada media Group. Jakarta

Riduwan dan Kuncoro (2015).*Metode Penelitian. Yogyakarta. In Med*

Sugiyono, (2016).Pengertian Variabel Penelitian, Bogor. In Med

Robbins dan Judge,(2016).Definisi Operasional Variabel. Jakarta: In Med