

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening***  
**(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)**

Edi Sumarno<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup>, Naili Farida<sup>3</sup>

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851  
Email korespondensi : [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

**Abstract:**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation, motivation, and job satisfaction on employee productivity at PT. Estika Pulau Mas Tegal. The population in this study are 275 employees and a sample of 100 employees. Measurement scale using a Likert scale. The method of analysis used is proportionate sampling. In the analysis of the data using simple linear regression, regression test, and path analysis using SPSS 16.0. Based on the results of the calculations indicate that the compensation affect on job satisfaction by 5.2%. Motivation affect the job satisfaction of 7.3%. Job satisfaction variables influence the labor productivity by 13.2%. Compensation affect on labor productivity by 13.2%. Motivation affect labor productivity by 11.3%. Simultaneously, compensation and motivation affect the job satisfaction by 7.3%. Compensation, motivation, and job satisfaction affects the labor productivity by 49.1%. Conclusions obtained in this study in which each variable compensation, motivation, job satisfaction has a positive effect on work productivity. Suggestion in this study that the remuneration should be done as agreement that has been agreed before, it's once a week. Working facilities such as production machinery operations must be considered for eligibility, the machines that are old should be replaced with new ones so that production can be increased.*

**Keyword : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, and Work Productivity.**

**Abstrak:**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sejumlah 275 karyawan dan sampel sebanyak 100 karyawan. Skala pengukurannya menggunakan skala *likert*. Metode yang digunakan adalah *proportionate sampling* pada setiap bagian produksi. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, dan analisis jalur dengan program SPSS 16.0. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 11,3%. Secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 49,1%. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dimana masing-masing variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Saran dalam penelitian ini dimana pemberian upah sebaiknya dilakukan sesuai perjanjian yang telah disepakati selama satu minggu sekali. Fasilitas kerja berupa mesin produksi harus diperhatikan untuk kelayakan operasi, mesin-mesin yang sudah tua seharusnya diganti dengan yang baru sehingga produksi dapat ditingkatkan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja.**

---

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang perusahaan dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk membangun sebuah perusahaan yang dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas termasuk karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (*output*) optimal. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan sarana prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat, dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif dan bersaing.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kepuasan kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

---

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Produksi**  
**PT. Estika Pulau Mas Tegal 2008-2012**

Tahun Produksi	Target Produksi (Unit)	Pencapaian Target Produksi (Unit)	Selisih Produksi (%)	Naik/Turun Pencapaian Target (%)
2008	77.164	73.028	94,64	-
2009	75.645	80.330	106,19	9,99
2010	85.500	76.871	89,91	- 4,31
2011	80.225	74.563	92,94	- 3,00
2012	83.350	76.755	92,09	2,94

Sumber: PT. Estika Pulau Mas Tegal, 2013

Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa PT. Estika Pulau Mas Tegal belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari 5 (lima) tahun terakhir perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa pada tahun 2009 mengalami peningkatan produksi tertinggi yaitu sebesar 9,99%. Sedangkan pada tahun 2010 mengalami penurunan produksi terendah sebesar 4,31%.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menjadikan ini sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian tentang produktivitas karyawan. Peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)”**

## Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal? (2) Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal? (3) Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal? (4) Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal? (5) Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal? (6) Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal? (7) Apakah ada pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal?

## Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal. (2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal. (3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal. (4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal. (5) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal. (6) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal. (7) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal.

## KAJIAN TEORI

### Kompensasi

Kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Contoh kompensasi langsung : upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Menurut Herman Sofyandi (2008:159), Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

### Motivasi

Motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Juavani Sagala (2009:839) membagi motivasi menjadi: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:73) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Hani T. Handoko, 2008:193).

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012:270). Produktivitas kerja dapat dikatakan tinggi jika hasil yang

---

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Namun sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari pada sumber kerja yang dipergunakan.

## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini menggunakan *explanatory* atau penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen, dengan variabel *intervening* sebagai variabel antara melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal bagian produksi yang berjumlah 275 orang karyawan.

Sampel yaitu sebagian dari populasi (Uma Sekaran, 2006:123). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2009:120).

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan menggunakan *purposive sampling* dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Masa kerja karyawan minimal 1 tahun
- 2) Karyawan bekerja di bagian produksi

Metode yang digunakan adalah *proportionate sampling* pada setiap bagian produksi.

## HASIL PENELITIAN

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan
		t hitung	Korelasi	Determinasi	Hipotesa
1	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	2,318	0,228	0,52	Ha diterima
2	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	2,781	0,270	0,73	Ha diterima
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	3,866	0,364	0,132	Ha diterima
4	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja	3,866	0,364	0,132	Ha diterima
5	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja	3,533	0,336	0,113	Ha diterima
6	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja	4,884	0,302	0,091	Ha diterima
7	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	10,143	0,491	0,241	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

## PEMBAHASAN

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (2,318) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,052 atau 5,2%.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (2,781) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,073 atau 7,3%.

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (3,866) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,132 atau 13,2%.

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (3,866) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,132 atau 13,2%.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (3,533) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,113 atau 11,3%.

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 5% diperoleh nilai f tabel sebesar 3,0902, dimana nilai f hitung (4,884) > f tabel (3,0902) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,091 atau 9,1%.

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 5% diperoleh nilai f tabel sebesar 3,0902, dimana nilai f hitung (10,143) > f tabel (3,0902) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,241 atau 24,1%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,228.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,270.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,364.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,364.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,336.
6. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien determinasinya menunjukkan kekuatan pengaruh hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,302.
7. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. Nilai koefisien determinasinya menunjukkan kekuatan

---

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

pengaruh hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,491.

#### Saran

1. Kompensasi berupa upah sebaiknya dilakukan secara tepat waktu dengan pembayaran upah sesuai perjanjian yang telah disepakati selama satu minggu sekali yaitu pada hari sabtu.
2. Fasilitas kerja berupa mesin produksi harus diperhatikan untuk kelayakan operasi, mesin-mesin yang sudah tua seharusnya diganti dengan yang baru sehingga jumlah produksi dapat ditingkatkan.

#### DAFTAR REFERENSI

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiyanti, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for business Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

---

<sup>1</sup>Edi Sumarno, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [therealedisumarno@gmail.com](mailto:therealedisumarno@gmail.com)

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Naili Farida, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro