

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.MITRA SUARA SEJATI KUPANG

**Yody A. Manafe**

[yodymanafe@yahoo.co.id](mailto:yodymanafe@yahoo.co.id)

dan

**Rolland E. Fanggalda**

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA

[fanggalda\\_jr@yahoo.co.id](mailto:fanggalda_jr@yahoo.co.id)

dan

**Ni Putu Nursiani**

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA

[pnursiani@gmail.com](mailto:pnursiani@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study used Job Satisfaction and Work Motivation as independent variable and work Productivity as dependent variabel. This research was conducted at PT. Mitra Suara Sejati Kupang with a sample of 30 employees of PT. Mitra Sejati Sejati Kupang. Data collection using questionnaires, interviews, and observation techniques. The result of the research showed that (1) Job Satisfaction, Work Motivation and Work Productivity of PT.Mitra Suara Sejati Kupang employees was in high criteria, very high, and very high. (2) Job Satisfaction and Work Motivation had positive and significant effect to Work Productivity of employees of PT. Mitra Sejati Sejati Kupang. This was shown in the Linear Regression formula:  $Y = 23.914 + 0.416X_1 + 0.384X_2$ . Partial test result showed ;  $t_{count}$  for Job Satisfaction variable = 2.333 and  $t_{count}$  for Work Motivation variable = 2.156 which both larger than  $t_{table} = 1.703$ , so it proved that Job Satisfaction And Work Motivation had partially affect on Work Productivity of employees. The result of hypothesis testing (F) proved that Job Satisfaction and Work Motivation had positive and significant effect simultaneously on employee Work Productivity, viewed from  $F_{count} (5,140) > F_{table} (3,35)$  with Determinant Coefficient ( $R^2$ ) was equal to 27,6%.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Productivity

### **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Tingkat kompetisi yang

tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Perusahaan yang baik tentu akan memperhatikan setiap kebutuhan karyawannya dan juga fasilitas-fasilitas yang digunakan dalam perusahaan dalam hal ini teknologi. Kemajuan teknologi merupakan salah satu faktor pendukung berkembangnya tempat-tempat hiburan di daerah perkotaan termasuk Kota Kupang yang memiliki banyak tempat-tempat hiburan dan salah satu tempat hiburan yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi adalah tempat karaoke. Tempat karaoke di Kota Kupang terus berkembang dari tahun ke tahun hal ini terbukti dengan adanya beberapa diskotik dan juga rumah bernyanyi keluarga yang tersebar di berbagai lokasi di kota Kupang. Salah satunya adalah Nav Karaoke (PT. Mitra Suara Sejati) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa hiburan yaitu karaoke keluarga. PT. Mitra Suara Sejati juga sebagai sebuah perusahaan yang ingin memajukan perekonomian dan pengembangan sumber daya manusia di wilayah Nusa Tenggara Timur. Untuk membangun sebuah kekuatan yang besar adalah melalui penggabungan berbagai unsur pembentukan. salah unsur penting adalah karyawan. oleh karena itu, kepuasan dan motivasi karyawan sangat diutamakan dalam sebuah perusahaan termasuk pada PT. Mitra Suara Sejati (MSS).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko (2008:193). Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan Robbins dan Judge (2011:172) yaitu: Kepuasan terhadap Pekerjaan, Kepuasan terhadap Imbalan, Kepuasan terhadap Supervisi Atasan, Kepuasan terhadap Rekan Kerja, Kesempatan Promosi yang terdapat pada karyawan PT. Mitra Suara Sejati (MSS) Kupang.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Rivai (2004:455). Untuk motivasi penulis ingin mengkaji pendapat yang dikemukakan oleh Maslow dalam Siagian (2014:287), motivasi dengan indikator Kebutuhan Fisiologi Dasar, Keselamatan

Dan Keamanan, Cinta/ Kasih Sayang, Penghargaan, Aktualisasi Diri yang ada pada karyawan PT. Mitra Suara Sejati (MSS) Kupang.

**Produktivitas Kerja**

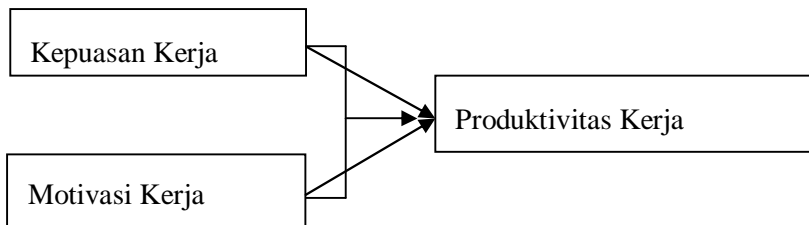
Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan jikalau mungkin yang maksimal Siagian (2005:75) Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi Sutrisno (2011:104).

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktiivtas Kerja**

Penelitian Yakup (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**PEMBAHASAN DAN HASIL**

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Hipotesis Penelitian**

- H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Suara Sejati Kupang.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Suara Sejati Kupang.
- H3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Suara Sejati Kupang.

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif-Asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan melihat pengaruh dan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu produktivitas kerja pada PT. Mitra Suara Sejati (MSS) Kupang.

**Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	No.Item	Kriteria	Hasil Uji	Keterangan	Koefisien	Hasi Uji
X1	1	$r > 0,361$	0,641	Valid	.704	Reliabel
	2	$r > 0,361$	0,546	Valid		Reliabel
	3	$r > 0,361$	0,439	Valid		Reliabel
	4	$r > 0,361$	0,682	Valid		Reliabel
	5	$r > 0,361$	0,445	Valid		Reliabel
	6	$r > 0,361$	0,422	Valid		Reliabel
	7	$r > 0,361$	0,664	Valid		Reliabel
	8	$r > 0,361$	0,467	Valid		Reliabel
	9	$r > 0,361$	0,494	Valid		Reliabel
X2	1	$r > 0,361$	0,540	Valid	.667	Reliabel
	2	$r > 0,361$	0,507	Valid		Reliabel
	3	$r > 0,361$	0,372	Valid		Reliabel
	4	$r > 0,361$	0,658	Valid		Reliabel
	5	$r > 0,361$	0,423	Valid		Reliabel
	6	$r > 0,361$	0,495	Valid		Reliabel
	7	$r > 0,361$	0,555	Valid		Reliabel
	8	$r > 0,361$	0,435	Valid		Reliabel
	9	$r > 0,361$	0,498	Valid		Reliabel
	10	$r > 0,361$	0,575	Valid		Reliabel
Y	1	$r > 0,361$	0,497	Valid	.675	Reliabel
	2	$r > 0,361$	0,388	Valid		Reliabel
	3	$r > 0,361$	0,477	Valid		Reliabel
	4	$r > 0,361$	0,583	Valid		Reliabel
	5	$r > 0,361$	0,407	Valid		Reliabel
	6	$r > 0,361$	0,409	Valid		Reliabel
	7	$r > 0,361$	0,519	Valid		Reliabel
	8	$r > 0,361$	0,409	Valid		Reliabel
	9	$r > 0,361$	0,466	Valid		Reliabel
	10	$r > 0,361$	0,565	Valid		Reliabel
	11	$r > 0,361$	0,460	Valid		Reliabel
	12	$r > 0,361$	0,519	Valid		Reliabel
	13	$r > 0,361$	0,494	Valid		Reliabel

Hasil Uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan butir pernyataan dalam instrumen penelitian adalah valid. Terlihat dari hasil korelasi skor antar butir dengan skor total yang bernilai lebih besar dari 3,61. Uji validitas menunjukkan

bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel yang diteliti, pengujian realibilitas di atas terlihat nilai *Alpha Cronbach's* rata-rata diatas 0,60 ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memenuhi syarat realibilitas, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja dan variabel bebas yang terdiri atas produktivitas kerja memiliki distribusi yang normal atau tidak. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig.* masing-masing variabel lebih besar dari 5 persen (Kepuasan Kerja = 0,735. Motivasi Kerja = 0,76. Produktivitas Kerja = 0,593), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Diketahui hasil pengujian kedua variabel memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Nilai VIF sebesar 1,000 kurang dari 10, sehingga uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas pada penelitian kali ini dilakukan dengan uji korelasi *spearsman's rho* dengan fasilitas SPSS nilai signifikansi yang dihasilkan pada masing-masing variabel bebas lebih dari alfa = 5 persen, sehingga model terbebas dari gejala heterokedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan model regresi linear berganda.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.914	10.063		2.376	.025
Kepuasan Kerja	.416	.178	.382	2.333	.027
Motivasi Kerja	.384	.178	.353	2.156	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.00 (2018)*

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 23,914 + 0,416X_1 + 0,384X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Harga konstanta sebesar 23,914, artinya bahwa apabila Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada PT. Mitra Suara Sejati Kupang sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang akan sebesar 23,914.
2. Harga koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,416, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang akan mengalami peningkatan sebesar 0,416.
3. Harga koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,384, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang akan mengalami peningkatan sebesar 0,384.

### Koefisien Determinansi

Hasil analisis determinansi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 27,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepuasan kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan 27,6% variabel dependen (produktivitas

kerja), sedangkan sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial ( Uji t)**

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat dilakukan dengan kriteria uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,333 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,703 ( $df = 30-2-1=27$ ) selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,027 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,333 > 1,703$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 atau ( $0,027 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,156 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,703 ( $df = 30-2-1=27$ ) selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,040 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,156 > 1,703$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 atau ( $0,040 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan ( Uji F)**

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara simultan dapat dilakukan dengan kriteria uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 5,140 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,35 ( $df = 30-2-1=27$ ) selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,013 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,140 > 3,35$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 atau  $0,013 < 0,05$ , maka hipotesis ketiga diterima artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. Suatu

perusahaan yang menghendaki karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka perusahaan tersebut harus mampu membangkitkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga tumbuh semangat kerja karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PT.Mitra Suara Sejati Kupang masing-masing berada pada kriteria tinggi, sangat tinggi, dan sangat tinggi. (2) kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang. Hal ini tampak pada formula regresi linear berganda yang dihasilkan yaitu :  $Y = 23,914 + 0,416X_1 + 0,384X_2$ . Hasil uji parsial menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,333 dan  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja 2,156 dimana keduanya lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang, sedangkan hasil uji hipotesis (F) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang, dilihat dari  $F_{hitung} (5,140) > F_{tabel} (3,35)$  dengan koefisien determinansi ( $R^2$ ) sebesar 27,6 %.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang termasuk dalam kriteria tinggi.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.
3. Produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang.
6. Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Suara Sejati Kupang.



Dari simpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen PT.Mitra Suara Sejati Kupang perlu mempertahankan tingginya kepuasan kerja dan motivasi kerja dimiliki oleh karyawan saat ini.
2. Diperlukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor lain luar kepuasan kerja dan motivasi kerja yang turut mempengaruhi produktivitas kerja seperti etika kerja, disiplin kerja, pendidikan, jaminan sosial dan lain-lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alimuddin, Ibriati, 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*.Makassar. Universitas Hassanudin.
- Amirullah , Widayat. 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.
- A.M. Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali
- A.M. Sugeng Budiono. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Amstrong, Michael. 2006. *Human Resource Management Practice*. London : KopanPage.
- Farizky, dan Wahyuati. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalial dan SumberDaya Manusia*.Yogyakarta : BPF.
- Harimisa, Margareta E.2013. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado*.Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol 1, No 4 (2013): Jurnal Emba, Hal 2143 – 2263.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalai Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 16 Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jones, G. And George, J.M. (2008) *contemporary management*, 5th edition, United States Of America; McGraw-Hill International.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Rimpulaeng, dan Sepang.2014. *Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gudang Garam Manado*. Jurnal.Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 137-148.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Robbins SP, Dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, Sondang, P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Silitonga, Paul. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan Pt. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, [S.L.], V. 1, N. 3, Apr. 2014..

Sinungan, Muchdarsyah, 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.

Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UIIPress.

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media.

Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi. Wahid, Sulaiman. 2004. *Analisis – analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.

Yakup. 2016. Pengaruh Pengembangan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo, *Journal Of Management (SME's) Vol .3, No. 2, 2016, p209-235*.

Yakub. 2016. Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.