
Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pada PT. Mas Sumbiri Semarang

Sri Sulistyaningsih
sulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ANINDYAGUNA, SEMARANG, INDONESIA

Abstrak

Peran perusahaan dalam mengurangi kemiskinan dan meningkatkan perekonomian suatu daerah bahkan negara sangat dibutuhkan PT. MAS Sumbiri yang beralamat di Kawasan Industri Wijaya Kusuma Semarang merupakan perusahaan *manufacturing* yang bergerak di bidang produksi pakaian dan multinasional. Yang mana pada semester dua pada tahun 2019 mengalami sebuah permasalahan dalam pencapaian target produksi terkait performa karyawan di semester akhir yang cenderung mengalami penurunan dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang berjumlah 57 karyawan. metode dalam penelitian ini adaah metode kuantitatif dengan Analisis Regresi menggunakan alat statistik SPSS.

Hasil penelitian ini (1). gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (2). motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (3). motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (4). gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja, secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan sumbangsi variabel independen terhadap variabel dependent berdasarkan *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,621 atau 62,1%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja , Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

The company's role in reducing poverty and improving the economy of a region and even a country is needed by PT. MAS Sumbiri, which is located at the Wijaya Kusuma Industrial Estate, Semarang, is a manufacturing company engaged in the production of clothing and multinationals. Which in the second semester of 2019 experienced a problem in achieving production targets related to employee performance in the final semester which tended to decline from July until December.

The sample in this study were all employees of the production division, totaling 57 employees. The method in this study was a quantitative method with regression analysis using SPSS statistical tools.

The results of this study (1). leadership style does not have a positive and significant effect on work productivity. (2). motivation has a positive and significant influence on work productivity, (3). work motivation has a positive and significant influence on work productivity, (4). leadership

style, compensation and work motivation, simultaneously affect work productivity and the contribution of the independent variable to the dependent variable based on Adjusted R Square that is equal to 0.621 or 62.1%.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, and Work Motivation, Employee Work Productivity*

Pendahuluan

Era globalisasi dan modernisasi membawa banyak perubahan baik dari perkembangan teknologi, sampai ke segi tatanan kehidupan manusia hal tersebut pula membuat persaingan dunia bisnis semakin ketat bukan saja antar negara namun antar pengusaha dalam negeripun semakin ketat dan cepat. Semua perusahaan berlomba-lomba dalam membuat sebuah inovasi dalam perusahaan mereka agar mampu bertahan dan bersaing dengan para kompetitornya baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis.

Setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja mereka agar dapat *survive* dan bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain, terutama di dalam dunia bisnis manufaktur. Produktivitas kerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Robbins (2017) mendefinisikan produktivitas kerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan (Ridewan, Umar, & Munir, 2017).

Selain gaya kepemimpinan hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi untuk para karyawan dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pencapaian karyawan atau sesuai dengan UMR sebuah daerah, karena dengan memberikan

kompensasi tentu dapat membuat kesejahteraan karyawan membaik kesejahteraan tersebut tentu akan membuat seorang karyawan akan bekerja dengan baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka masing-masing dalam sebuah perusahaan. Kompensasi diartikan sebagai apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi (Abdussamad, 2014).

Menurut Simamora (2004), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Sulistiani dan Rosida (2009), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Meski penelitian tentang produktivitas kerja sudah sering dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun masih terdapat perbedaan hasil penelitian menurut (Vico 2013) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat terjadi karena semua karyawan sudah sangat dewasa dalam pekerjaannya dan sudah mendapatkan bimbingan untuk mandiri dalam bekerja tanpa pengawasan setiap saat, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latief, 2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam artinya jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pemimpin dituntut untuk memahami ruang lingkup karyawan dan mengatur gaya kepemimpinan yang baik, seperti dalam bertutur kata ketika memerintahkan bawahannya.

Berdasarkan pada permasalahan yang ada maka dibuatlah sebuah rumusan masalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Literatur Review

Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat menurut Hasibuan, (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang

dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: 1) Tanah 2) Bahan baku dan bahan pembantu 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat 4) Tenaga kerja.

Dalam mengukur produktivitas kerja seseorang pekerja dibutuhkan sebuah indikator-indikator yang tepat, adapun indikator yang dapat digunakan menurut Sutrisno, (2016), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan,
2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu

Dalam beberapa penelitian produktivitas kerja dikaitkan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005).

Dalam mengukur gaya kepemimpinan ada beberapa tolak ukur atau indikator yang digunakan diantaranya menurut Chandra dan Prasetya (2015) sebagai berikut:

- (1) Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*),
- (2) Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*),
- (3) Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)
- (4) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement- Oriented Leadership*).

Dalam beberapa penelitian gaya kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Abdul latief (2015), mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian tersebut selaras dengan penelitian

yang dilakukan oleh Triatmojo, (2016), berpendapat bahwa Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis pertama.

H₁: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu: (1) Pembayaran langsung; adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan (2) Pembayaran tidak langsung yaitu pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2014) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi sebagai berikut: 1. Gaji Pokok 2. Kebijakan standart gaji 3. Berdasarkan UMK/UMR 4. Tunjangan Fungsional

Dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dapat menggunakan variabel kompensasi sebagai mana penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Labudo (2013), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif et al, (2017) mengatakan Kompensasi sangat mempenaruhi produktivitas kerja seorang karyawan Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis pertama.

H₂: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003). Munandar

(2006) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan akan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan agar tujuannya tercapai.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dan adapun pengertian lain adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuannya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Dalam mengukur motivasi kerja harus berhati-hati karena manusia mempunyai watak atau perilaku yang berbeda-beda. Menurut Ivancevich *et al*, (2006) terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator sebagai berikut:

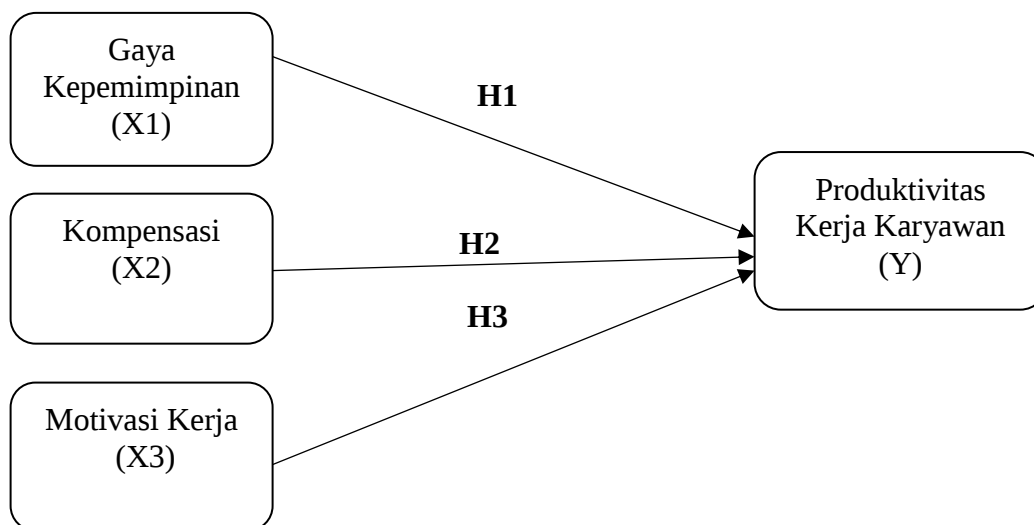
1. Prestasi, Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. Tanggung jawab, Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan
3. Kemajuan, Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.
4. Pekerjaan itu sendiri, Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
5. Penghargaan, Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

Dalam penelitian lain, motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vico (2013), Mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan, begitupula penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al*, (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis ketiga

H₃: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Endang (2018), Masuku et al, (2019), Arif et al, (2018)

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta menganalisis dan menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian. Menurut Ferdinand (2006) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antara beberapa konsep atau variabel atau strategi yang akan dikembangkan dalam manajemen.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2014) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di PT. MAS Sumbiri yang berjumlah 57 pekerja yang bekerja dibagian produksi (*internal report* PT. MAS Sumbiri Semarang 2020).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut pendapat lainnya, yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang berjumlah 57 karyawan.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi dengan menggunakan skala liker 1-10. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh pegawai.

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Keterangan			Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar			57
Jumlah kuesioner yang tidak kembali			0
Jumlah kuesioner yang kembali			57
Jumlah kuesioner yang cacat / tidak diisi lengkap			0
Jumlah kuesioner yang diisi dengan lengkap			57
No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	26	45,64 %
2.	Perempuan	31	54,36 %
Jumlah		57	100 %
No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	38	66,67 %
2.	S1	19	33,33 %
Jumlah		57	100 %
No	Status Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Single	45	78,94 %
2.	Nikah	12	21,06 %
Jumlah		57	100 %

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan		0,2241	
	Indikator 1	0,612		Valid
	Indikator 2	0,584		Valid
	Indikator 3	0,678		Valid
2.	Kompensasi		0,2241	
	Indikator 1	0,732		Valid
	Indikator 2	0,633		Valid
	Indikator 3	0,581		Valid
3.	Motivasi Kerja		0,2241	
	Indikator 1	0,673		Valid
	Indikator 2	0,781		Valid
	Indikator 3	0,656		Valid
4.	Produktivitas Kerja		0,2241	
	Indikator 1	0,639		Valid
	Indikator 2	0,683		Valid
	Indikator 3	0,684		Valid

Data primer diolah (2020)

dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja mempunyai r_{tabel} untuk $n = 57$ yaitu 0,2241 sehingga semua indikator tersebut adalah valid karena nilai r_{hitung} masing-masing indikator lebih besar dari pada r_{tabel} .

No.	Variable	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan,	0,779	Reliabel
2.	Kompensasi	0,801	Reliabel
3.	Motivasi kerja	0,830	Reliabel
4.	Produktivitas kerja	0,804	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Keseluruhan variabel adalah reliabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja ternyata diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas semua variabel dikatakan reliabel.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,816 > 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan tidak ada, maka produktivitas kerja akan tetap meningkat. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Abdul latief (2015) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan Reza (2010) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dalam hipotesis ke dua kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini terbukti, hal ini dikarenakan nilai $\text{sig } 0,021 < 0,05$, hal tersebut diartikan bahwa apabila motivasi semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Labudo (2013), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif et al, (2017) mengatakan Kompensasi sangat memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Triatmojo, (2016) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan Wahyudi dan Rizni (2017) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 31,569 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 2,78 sehingga nilai $F \text{ hitung} = 31,569 > \text{dari } F \text{ tabel} = 2,78$ atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja, secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan Triatmojo, (2016) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini tidak dijelaskan keterbatasan penelitian namun dijelaskan beberapa yang dapat dilakukan namun tidak dilakukan dalam penelitian salah satunya variabel yang digunakan sebagai

variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja hanya tiga variabel yang notabnya dari 3 variabel terdapat satu variabel yang tidak berpengaruh yakni variabel gaya kepemimpinan dan hal tersebut perlu di evaluasi karena tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan mungkin masih banyak variabel lain yang lebih mempengaruhi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan jumlah responden yang hanya berjumlah 57 orang.

Saran Managerial

Saran manajerial yang dapat diajukan dalam penelitian ini dalam meningkatkan produktivitas kerja, Kompensasi sebaiknya lebih diutamakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan. Motivasi kerja sebaiknya lebih ditingkatkan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan karena dalam penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi diantara variabel lain.

Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis atau yang tidak sejenis hal-hal yan diperlukan, Perusahaan perlu manajemen yang kuat dan handal serta teliti dalam bidang manajemen pemberdayaan karyawan dan pemberian motivasi kepada karyawan. Perusahaan perlu melakukan pemanfaatan teknologi terbaharukan untuk efisiensi kerja seperti penambahan alat-alat canggih.

Agenda Penelitian Mendatang

Peneliti berikutnya yang akan mengambil penelitian sejenis, untuk meningkatkan produktivitas kerja sebaiknya menambah atau mengganti jumlah variabel. Adapun variabel yang disarankan antara lain variabel *sharing knowledge* atau kepuasan kerja, *training* dan Sebaiknya penelitian selanjutnya menambah jumlah responden agar bisa lebih merepresentasikan objek penelitian.

Agar penelitian lebih baik lagi kedepanya peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan *longitudinal research* yaitu mengambil sampel secara berkala bukan hanya sekali saja dalam penyebaran kuesioner namun mungkin bisa sampai tiga kali, sehingga dalam pengumpulan data, peneliti benar-bener mendapatkan data yang sesungguhnya dari konsumen.

Daftar Pustaka

- Abdul Latief (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Adfeling Prapen I kebun Unit 1 PT.Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Jurnal Manajemen Dan Keuangan Vol.4 No 1. Mei 2015.
- Abdussamad. S (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Jurnal Manajemen/Volume Xviii, No. 03, Oktober 2014: 456-466.
- Anggit Rahmadi Triatmojo, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pns Sman 32 Jakarta. Jurnal UIN Jakarta.
- Andrey Chandra Dan Wibawa Prasetya (2015). Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada PT. KMK GLOBAL SPORTS. E-Journal WIDYA Ekonomika 58 Volume 1 Nomor 1 Agustus 2015
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Erlangga.: Jakarta.
- Dwi Haryanto (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pgri Yogyakarta.
- Endang Rachmawati (2018). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LIQUID PT ITRASAL YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA. Jurnal Ilmu Farmasi dan Farmasi Klinik (JIFFK) Vol.15, No.1, JUNI 2018, Hal. 51-56 ISSN: 1693 – 7899.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (1997). *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- John M. Ivancevich (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7, Penerbit Erlangga
- Moleong, Lexy J, (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad Ismubahri Habibullah, Ida Nurnida Relawan (2017). *Influence Of Work Motivation On Employee Productivity (Study On Office Pt. Datalink Solution, Jakarta)*.
- Munandar, M. (2006). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada.
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakata: Ghalia Indonesia.
- Nurwijayanti, Djabir Hamzah, Nurdjanah Hamid (2019). *Effect Of Leadership And Employee Work Performance To Employee Performance Through The Satisfaction Of Work As Intervening Variable In Pt. Wedu District Merauke Hjabe* Vol. 2 No. 1 Januari 2019.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Prasetyo. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- PT. MAS Sumbiri Semarang, *internal report*.
- Regina Aditya Reza (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Jurnal Manajemen Undip.

-
- Ridwan Purnama (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008*
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S.Masuku.,V.P.K.Lengkong.,L.O.H.Dotulong (2019). EFFECT OF TRAINING, WORK CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT. ASKRINDO MANADO BRANCH. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 821 – 830*
- Schultz, Duane P. & Sydney A. Schultz. (2009). *Theories of Personalities (Ninth Edition)*. Belmont: Wadsworth
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Revika Aditama Eresco.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakrta: Salemba Empat.
- Sholihin Arif, Dheasey Amboningtyas, Leonardo Budi Hasiholan, Azis Fathoni (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN TEAM WORK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. MAWAR SEMARANG. *Journal of Management, 2017 - jurnal.unpand.ac.id*
- Simamora Hendry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sulistiani dan Rosida, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulistiani dan Rosida, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Vico W.R (2013). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA VOL 1NO 4.hal 1042-1052*.
- Yusritha Labudo (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA 55 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62*